



Produktiv fejling.

Når man skal se på, hvordan vi lærer i dagens erhvervsliv, må vi prøve at forstå, hvad det er, vi gør. Forestil dig, at du fortæller et ungt menneske, der gerne vil lære snedkerfaget, at vedkommende først lige skal gå ud og lære noget om geometri. Derefter skal vedkommende lære noget om matematik og nu vi er i gang, så kan det også være gavnligt at lære noget om materialelære. Når du kan det, så er du velkommen til at komme og søge igen.

Sådan har vi aldrig arbejdet inden for de traditionelle håndværk. Her har vi taget de unge mennesker ind i den lærende kontekst, som en dagligdag jo er. Her er der så sket en langsom, men sikker introduktion til de færdigheder, der er en forudsætning for at kunne udøve et håndværk. De ting, der skal læres, læres i en praksis og af en erfaren læremester. Fejl bliver en del af læringsprocessen. På en stor smedevirksomhed var den yngste lærling blevet kaldt ind til mester for en forventet skideballe. Læringsgen havde været skødeløs omkring fastgørelsen af et emne, hvilket havde resulteret i, at et dyrt værktøj var blevet beskadiget. Læringsgen frygtede at blive fyret. Hospitalsvæsenet har på den måde lært rigtig meget, der er noget der hedde UTH - utilsigtede hændelser, de gennemgås og læres af, det har betydet et kvalitetsløft i hospitalsvæsenet - en god praksis som mange ville kunne implementere

"Fyres - ikke tale om knægt, nu har jeg jo lige brugt et stort beløb på din uddannelse, og nu ved jeg, at det aldrig sker igen", svarede den kloge mester.

Den anerkendte indiske forsker Manu Kapur har gennemført noget meget spændende forskning omkring hvad læring er, og hvordan forskellen i læringen er, når man henholdsvis bliver instrueret eller bare selv skal lære sig ind i et felt. En af hans meget spændende konklusioner er, at når han skelner mellem problemløsende instruktion (vi skal lære af vores fejl) og så den direkte instruktion før udførelse, så er det markant, at instruktion efter fejl er den klart bedste læringsform. Og så stiller han spørgsmålet: Hvorfor vente på at disse lærerige fejl skal opstå? Han opfordrer til at se på, hvordan vi oplærer vores medarbejdere ude i organisationerne. Hvad gør I ved dem, der fejler ude ved jer? Har dine medarbejdere ret til at fejle?



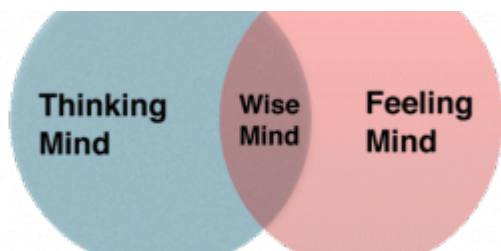
Brugbar dumhed.

Alvesson & Spicer skrev i 2012 en spændende artikel om "Brugbar dumhed" (Functionel stupidity) ude i vores organisationer. Brugbar dumhed er et spændende begreb, som illustrerer, at der er en del handlinger, som foregår helt ureflekteret, og da de øjensynligt ser ud til at virke, er der ingen, der stiller spørgsmålstegn hertil.

Alvesson & Spicer definerer funktionel dumhed som manglende evne og/eller uvilje til at bruge kognitive og refleksive kompetencer i andet end snævre og afgrænsede områder. Det indebærer manglende refleksioner og manglende vilje til at kræve eller give mening og begrundelse for konkrete handlinger og på den måde undlade at sammenflette elementer af motivation og følelser i handlingerne.

I mange tilfælde kan funktionel dumhed rent faktisk give positive resultater i form af betydelige fordele til organisationer og medarbejdere. Når en organisations medlemmer er "funktionelle dumme" gør de bare, hvad de bliver beordret til. Der stilles ikke krav om forklaring eller engagement i arbejdet. I mange organisationer kan det være eftertragtet, at medarbejderne indtager en sådan meget lidt engageret indstilling. Men denne tilgang er nok ved at uddø i forhold til, at de nye generationer kræver en mening med jobbet.

De kommende generationer på arbejdsmarkedet og nogle af dem, der allerede er der nu, vil kræve transparens, synlig retning og et værdigrundlag, som de kan identificere sig med. Innovation og kreativitet ikke har gode vilkår i organisationer med tydelige spor af funktionel dumhed. Er du "beriget" af funktionel dumhed i din organisation?



Organisationer består unikke individer.

Wise Mind konsulenterne er så privilegerede at blive inviteret ud i mange spændende organisationer. Om det er for at arbejde med Værdibaseret Salg, Strategiudvikling, Lederudvikling eller noget helt andet er ikke afgørende for vores tilgang, men det er de unikke individer vi møder i vores processer. Nogle forskere mener, at man ikke kan have tillid til en organisation, men man kan have tillid til en personlig relation. Hvorfor mon Spar-købmanden er begyndt at sætte personnavne på? Du handler ikke med Spar-købmanden, - du handler med "Niels".

Det er afgørende for at opnå succes med konsulenter at alle parter er opmærksomme på de forskellige personligheder der er i spil i enhver relation. Hos Wise Mind gør vi brug af dialogværktøjer, som skaber bedre erkendelse om hvem vi hver især er.

Konsulentbranchen er desværre en ret broget samling af eksperter, og det er ikke alle der kalder sig ekspert der også er det. Check uddannelsesniveauer hos dem du overvejer at arbejde sammen med, og tag så en kop kaffe med konsulenten. Har du tillid til konsulenten? Der er altid en Wise Mind konsulent i din nærhed - hvad med at invitere en på kaffe?

Publicer