

Til

- Deltagerne på temadagen om benchlearning
- ESB-netværkets kontaktpersoner

Maj 2011

Den 18. maj 2011 blev en spændende temadag om benchlearning afholdt i ESB-netværket. Center for Ledelse ved Christina Nüssler og Wenche Strømsnes gav deres bud på god ledelse og benchlearning.

Mål med dagen:

- At gøre op med myten om, at man ikke kan komme foran ved at gå i andres fodspor
- At skabe bevidsthed om det nødvendige afsæt for at kunne lære af andre
- At give deltagerne indsigt i en systematisk metode til benchlearning
- At dele erfaringer med gode læringsprocesser i praksis og resultaterne herfra

Deltagernes forventninger:

Deltagerne havde følgende forventninger / kommentarer til dagens tema:

- Spændende tema
- Nysgerrig efter at vide mere
- Godt at få nye værktøjer
- Få en god dag og møde andre i ESB-netværket
- Få inspiration til et tema, som dækker bredt
- Spændende at få mere information blandt andet i forhold til ETU
- Få nye vinkler på benchlearning, da man ikke alle steder formår at give benchlearning mening internt i organisationerne
- Høre om andres erfaringer
- Emnet er nyt for nogle skoleformer – nu giver rapporterne fra trivselsundersøgelserne mening – næste skridt er benchlearning/lære af hinandens erfaringer
- Artiklen om god ledelse var med til at give ny inspiration
- Spændende at høre om, hvad og hvor benchlearning kan anvendes

Center for Ledelse (CIF)

Center for Ledelses fornemmeste opgave er at løfte ledelseskvaliteten i erhvervslivet og medvirke til udvikling, da ledelse er den værdifaktor, der gør forskellen. Det er vigtigt, at ledere bruger hinanden og lærer af hinandens erfaringer.

Benchlearning

- Er at anvende allerede eksisterende viden – og målet med benchlearning er at blive mere effektive og skabe en lærende kultur.

Første gruppeopgave – ”At tro eller at vide”

Deltagerne fik nedenstående tekst:

En forretningsmand havde netop slukket lyset i forretningen, da en mand dukkede op og krævede penge. Ejeren åbnede et kasseapparat, indholdet blev taget ud af kasseapparatet, og manden løb væk. En politimand tilkaldtes øjeblikkeligt.

og efterfølgende blev der uddelt et spørgeskema til deltagerne.

I plenum havde deltagerne følgende kommentarer til, hvad de fik ud af denne opgave:

- 5 par øjne gør perspektivet bredere. Vi ser mere tilsammen.
- Utroligt at vi kan være så uenige om en simpel case
- Fire helt forskellige holdninger til en lille case– ved større komplicerede projekter kan gå helt galt
- Man skal ikke tro, man skal vide
- Er det man har forstået det rigtige – vi læser gennem forskellige filtre
- Resultater fra ETU er ikke noget værd, hvis der ikke er en efterfølgende dialog med eleverne
- Erkende at der eksisterer filter – så bliver det lettere at tage læring ind og anerkende, at der er forskellige løsningsmuligheder

Benchlearning processens fem faser:

1. Beskriv nuværende situation (hvordan gør vi)
2. Udveksle erfaringer med forbillede (hvordan gør andre)
3. Analyser forskelle (hvorfor er der præstationsforskelle)
4. Opstil nye mål
5. Tilpas og evaluér (hvordan bliver vi bedre)

Anden gruppeopgave – ”Tre benchlearning processer”

Deltagerne valgte en af følgende tre benchlearning processer

1. Forberedelse af undervisning/præsentation
2. Planlægning af tilbagevendende mødeaktivitet
3. Strukturering af min arbejdsuge

– og blev efterfølgende inddelt i 3-mands grupper, hvor hvert gruppemedlem skulle vælge en rolle i gruppen – enten som

1. Observatør – betragte i stilhed, dele opmærksomhedspunkter efterfølgende
2. Besøgsperson – sikre at ens spørgsmål bliver besvaret
3. Rollemodel – besvare så ærligt og konkret som muligt

8 vigtige faktorer i forankrings-/implementeringsfasen

1. Etabler en oplevelse af nødvendighed
 - Involvering af flere og flere
 - Vær opmærksom på, at der oftest er fokus på, hvad man mister – og der først senere er fokus på, hvad man vinder
2. Oprette en styrende enhed
 - Ambassadører, som kommunikerer og driver budskabet frem
3. Udvikle en vision og strategi
4. Formidle forandringsvisionen
5. Skabe grundlag for handling
 - Er der noget der ”spænder ben” for dét, vi gerne vil
6. Generer kortsigtede gevinster
 - Fokuser på målbare gevinster
 - Turde ”høste de lavthængende frugter”
 - Arbejde intens med adfærdsændring
7. Konsolidere resultater og skabe mere forandring
8. Forankre nye arbejdsområder i kulturerne
 - Arbejde med de nye processer i praksis

Opsamling og deltagernes kommentarer/evaluering af dagen:

- De spørgsmål, der forberedes til rollemodel, skal man selv besvare inden besøg, idet der bliver mere fokus på nuancerne, hvis man selv har besvaret egne spørgsmål.
- Fokus på den rette rollemodel, så man ikke ”går glip af noget”.
- Afgrænsning af processen.
- Sætte klare mål.
- Hvordan finder man den rette rollemodel? – det kan være svært.
- Involvering af de rigtige personer/nøglemedarbejdere før processen igangsættes.
- Stringent plan for, hvad vi vil have ud af processen.
- Forankring – helt ud i alle kroge af organisationen er vigtig – så processen bliver positivt modtaget.
- Vigtigt at man eksemplificerer og beskriver.

- Man skal være opmærksom på, hvad man selv gør, og hvad andre gør – afgrænse processen/området og se på de rigtige rollemodeller.
- Være opmærksom på fællesskabet.
- Have en fælles forståelse inden man indgår i et benchlearning projekt.
- Man behøver ikke at opfinde alt selv – men kan tage udgangspunkt i noget der eksisterer i forvejen.
- Vigtigt at man bruger tid på afsøgning.

19. maj 2011

Lajla Pedersen

ESB-sekretariatet

Tlf. 25 15 79 09

Mail: lajla@projektcare.dk