

Fem bud på begejstring

Af Thomas Angermann

Her er fem bud på hvordan man kan skabe begejstring i det daglige arbejde. Hvert enkelt bud kan ved første øjekast se ud som noget, der skal undgås, men det er netop en pointe, fordi den umiddelbare følelse også kan være barrieren for at arbejde hen imod at opfylde buddet. Ved en nærlæsning håber jeg på, at pointerne træder frem, at det fremgår, hvorfor det alligevel kunne være en god idé at følge buddet.

Af Thomas Angermann
Udviklingschef
Gentofte Bibliotekerne
than@Gentofte.dk



Jeg er i dag udviklingschef på Gentofte Bibliotekerne, men har i en årrække arbejdet for rigtig mange virksomheder med mange kulturer og måder at anskue verden på. Nedenstående bud er derfor baseret på min egen erfaring og er noget, jeg forsøger at tage med mig i arbejdet med at udvikle min egen afdeling men også biblioteker generelt.

Det er min erfaring, at hverken frugtordning eller løn er det, der driver værket, når alt kommer til alt. Det er derimod i højere grad indholdet af arbejdet og den måde, hvorpå man arbejder. Det sidste har jeg nu fem bud på.

Bud 1: Luk afdelingen

Når man i vores samfund i stigende grad har svært ved at fastholde medarbejderne på arbejdspladsen i længere tid ad gangen, handler det om, at de ansatte gerne vil have noget mere på deres CV, lære nye måder at gøre ting på, lære nye mennesker at kende og om at blive inspireret og begejstret på ny. Det kan man godt arbejde med, uden at de behøver at forlade skuden.

Samarbejder på tværs af organisationen og mellem organisationer giver ofte nye indfaldsvinkler og resultater og i en netværksbaseret virksomhed, som biblioteket, er det vigtigt at træne og vedligeholde den enkelte medarbejders forbindelser til og føling med omverdenen.

“Afdeling” er derfor et hæmmende mærkat, hvis vi skal indfri kravet om et afvekslende og udviklende arbejdsliv. Lad os i stedet kigge på det, vi laver og ikke det rum, vi sidder i.

Bud 2: Arbejd kun 80 % af tiden

Ideen kommer fra Google, hvor medarbejderne i deres udviklingsafdelinger arbejder med egne projekter i 20 % af arbejdstiden. Metoden har

kastet adskillige nye produkter og funktioner af sig, men kræver så også en organisation, der kan samle ideerne op.

I bund og grund handler det om at flytte fokus fra drift og produktion til nytænkning. Det kan være svært. Selv i en udviklingsafdeling kan udviklingsarbejdet nemlig sættes på samlebånd.

De bedste ideer kommer sjældent, når man beder om dem og ved at skabe et rum uden regler, deadlines og hensyn til strategi og kontrakter er det sandsynligt, at noget ganske andet og unikt kan opstå.

Hvis det lykkes er begejstringen garanteret.

Bud 3: Gør tingene halvt

Mange kan bedst lide at præsentere ideer, når de er helt gennemtænkte. Desværre er det ikke altid den mest hensigtsmæssige måde at gøre det på, fordi de synergieffekter, man kunne få ved at være sammen om idé-udviklingen, går tabt.

Tænk derfor aldrig en idé til ende alene. Bring andre ind inden processen er færdig. Man kan blive begejstret over sin egen idé-rigdom, men hvis man har prøvet at få idéerne sammen med andre, så ved man, at begejstringen bliver dobbelt så stor og idéerne ofte bedre og mere gennemtænkte.

Det er derfor vigtigt at dyrke en kultur, der præges af åbenhed og sparring og lære, at to halve idéer er bedre end en hel.

Bud 4: Dyrk fejltagelserne

I USA kan man groft sagt ikke blive direktør uden først at have været gået konkurs med et eller flere firmaer tidligere i karrieren. Sagen er den, at vi lærer meget af vores fejltagelser og mindre af det, der går godt.

Mange arbejdspladser belønner ikke altid den viden, der kommer ud af bommerter og begejstring, kan man vidst ikke sige, karakteriserer det at lave fejl i de fleste virksomheder. Man satser primært på bedste praksis, men glemmer tit, at pletskud måske blot er ét ud af 100 og at de 99 forsøg kan bruges konstruktivt af andre, der vil ramme plet.

Fejltagelser kan faktisk også være ganske underholdende, men nok især det læringspotentiale, der er ved at få dem sat i tale, er guld værd. Læringen og det at dele erfaringer og løsninger kan skabe uanet begejstring. Prøv at tale mere struktureret om jeres fejl. Det kan være ret sjovt.

Bud 5: Ansæt dem der ved mindst

Det er vigtigt for begejstringen at ansætte lige netop så forskelligt personale, at der ikke altid er enighed om at tingene fungerer på en bestemt måde. Dette kan opnås ved at sætte folk sammen med forskellig faglig baggrund.

Tværfaglighed sikrer, at der stilles de spørgsmål, der er svære at stille, fordi fagets logik og tradition er svar nok. Det tvinger parterne til at oversætte for hinanden, men også til at få et fælles sprog for, hvordan tingene fungerer og giver mening.

At oversætte sin faglighed til andres fag skaber en mulighed for at spejle sit arbejde i andres og ofte vil det være sådan, at refleksionen kaster noget unikt af sig.

At kunne kommunikere med en såkaldt fremmed kan skabe stor begejstring. Hvem har ikke prøvet at bestille mad på en restaurant i et fremmed land med ganske få ord fra en parlør. Hvis det lykkes, så jubler man når tjeneren er gået.