

Bytte-bytte lederjob

Sådan gjorde Nikolaj Stagis og Lars Konggaard

Før jobbytte

- Satte hinanden ind i igangværende projekter.
- Fortalte hinanden om deres hverdag i første person rutid. For eksempel: Så går jeg ind og tænder min computer.
- Fortalte hinanden, hvad de gerne ville have, at den anden kiggede nærmere på.

Under jobbytte

- Beholdte deres mobiltelefon, så deres normale kunder kunne få fat i dem.
- Havde lidt løbende kontakt, men prøvede for så vidt muligt at spørge medarbejderne til råds.

Efterfølgende

- Skrev en sammenlignende analyse af de betingelser, der er for ledelse i hver deres virksomhed.
- Rapporten blev fremlagt for MMD-holdet

Om lederuddannelsen MMD

- MMD bliver udbudt af CBS.
- Næste hold starter februar 2007.
- Deltagere skal minimum have en bachelorgrad suppleret med 3-5 års ledererfaring.
- Du kan læse mere på www.mmd.cbs.dk

Ledere er begyndt at *swoppe* job i forbindelse med deres lederuddannelse, hvor læring ikke længere kun foregår på skolebænken.

Af Lonni Lyng
Illustration: Lars Andersen

Forestil dig, at du møder på arbejde. Du er stadig bossen, men i stedet for at være chef i den virksomhed, hvor du har arbejdet de seneste 10 år, skal du pludselig være chef for en helt ny række af mennesker.

Den nye virksomhed rummer 2.500 mand, i forhold til de 8 ansatte du kommer fra.

Kultur og arbejdsgange er fuldstændig anderledes, end det du er vant til, og selv det at få frokost i kantinen bliver pludselig en videnskab med både automater og chipkort.

Dét oplevede 29-årige Nikolaj Stagis administrerende direktør af design- og kommunikationsbureauet Stagis A/S, da han i forbindelse med Masteruddannelsen Master of Management Development (MMD) flyttede en uge ind hos revisionsfirmaet Deloitte.

Han skulle fungere som project director og overtage Lars Konggaards plads, der i samme uge skulle være den administrerende direktør i Stagis.

- Alle ens kolleger får at vide, at vi laver byttet, men bortset fra det prøver vi faktisk at overtage den andens job. Der er noget, man skal levere, og man kommer ikke bare og er gæst, fortæller Nikolaj Stagis, der betegner swoppet som en fin reminder til ledere, der har glemt, hvordan det er at starte et nyt sted.

- Hele mandag formiddag gik med at få lånecomputer og få chipkort, der skal bruges til at printe, tage elevator og komme ind på alle mulige områder. Det er sgu en meget god øvelse, siger Nikolaj Stagis.

Ikke bare for sjov

Selvom Nikolaj Stagis startede i nyt job og skulle lede i en helt ny virksomhed med helt nye relationer, opdagede han hurtigt, at lederjobbet hos Stagis og Deloitte faktisk var forbløffende ens.

- Hvis man kan se gennem de faglige forskelle, er der masser af det. Lars og jeg laver, der ligner hinanden. Det handler om at få de andre til at spire og blomstre så meget som muligt. Det er det samme, uanset om man sidder i en revisionsvirksomhed eller i en kommunikationsvirksomhed, forklarer Nikolaj Stagis.

Selve jobbyttet har været en obligatorisk del af den fokuserede lederuddannelse MMD siden 2001. Jan Molin, studieleder og ophavsmand til SWOP-job, som det også kaldes, understreger, at jobbyttet ikke bare er sjov og ballade.

Om at swoppe



“Vi valgte at swoppe ved at følge hinanden på vores arbejdspladser og havde et fantastisk udbytte. Vi kunne sparre og inspirere hinanden på vores ledelsesformer og diskutere fælles udfordringer. Generelt så vi mange ligheder, men også væsentlige forskelle i blandt andet omgangsform og systematik.”

Jørgen B. Dahl, ledende overlæge, Anæstesiologisk Afdeling, Glostrup Amtssygehus byttede med Birgitte Qvist-Sørensen Centerchef, Socialcenter Østerbro.



“Jobbyttet har lært mig at sætte større pris på den store virksomheds støttefunktioner, at kulturen påvirker relationerne mellem de ansatte mere, end jeg troede, samt at målinger af og opfølgning på performance er et nyttigt ledelsesværktøj.”

Lars Konggaard, director hos Deloitte. Byttede direktørstol en uge med Nikolaj Stagis fra Stagis A/S.



“Det, jeg blev forundret over, var, at der blev talt meget indforstået, selv om der var centrale nye deltagere til stede. Samtidig blev der oftest talt i teknisk sprog, som dermed også er med til at ekskludere/inkludere parter.” Hanne Lindholm, gruppeleder af økonomisk afdeling i Køge kommune, byttede med Christian Kehler-Johansen, udviklingschef, ISS Damage Control A/S.



- Det er jo ingen tilfældighed, at der byttes job i forbindelse med uddannelsen. Mange ledere er ledere med specialistbaggrund, som blander sig i indhold, fordi de er eksperter på et område. Det handler om ikke at blande sig, men i stedet skabe gode rummer. Man skal lære at lede processer. Vi kalder det rammeledelse, og når man bytter job, bliver man mere opmærksom på selve rummerne frem for indhold, siger Jan Molin.

Ligesom at være i udlandet

Han fortæller samtidig, at man ved at bytte job bliver opmærksom på ting i ens egen

virksomhed, som man muligvis ellers ville have overset.

- Når man opholder sig en uge i udlandet, bliver man meget mere opmærksom på, hvad der kendetegner det, man kommer fra. Står man i en fremmed virksomhed, er man præcis lige så usikker, som når man står i et fremmed land og ikke forstår sproget. Man bliver fantastisk god til at lytte, observere og fornemme, og pludselig bliver man opmærksom på noget derhjemme, som man ellers ikke ville se, forklarer Jan Molin og påpeger, at det faktisk er dokumenteret, at man lytter og observerer bedre, når man føler sig usikker.

Men selvom ens sanser bliver skærpet, når man befinder sig på fremmed grund, er det i virkeligheden besøget af Lars Konggaard i Stagis A/S, som Nikolaj Stagis har fået alermest ud af.

- Det mest konkrete er egentlig det, vi har efterladt i hinandens virksomheder. I Stagis har vi fået noget nyt input og gode råd, blandt andet om vores arbejdsmetoder og procesgange. Lars har været et frisk pust i virksomheden, og han har efterladt nogle snakke og nogle ideer, som vi kan gå videre med, siger Nikolaj Stagis. lp1@ledererne.dk