

Om ordbruk om og i offentlig ledelse i møte med digital læring

BRITA BJØRKELO & OLAV DAHL, POLITIHØGSKOLEN, SEKSJON FOR LEDELSE, PEDAGOGIKK, FOREBYGGING OG MANGFOLD

Difi, Direktoratet for forvaltning og IKT, hadde lansering av nye e-læringskurs den 2. juni 2016. I den forbindelse fikk vi som tilhørere og medansatte i stat, kommune og fylkeskommune med oss mange innspill til hvordan vi kan jobbe med strategisk kompetanseutvikling på nett. Noen ganger i løpet av lanseringsdagen føltes det som om livslang læring kun er et spørsmål om fleksible ansatte. Hva er på andre siden av mynten? Vi vil hevde lokale statlige topp- og mellomlederes tilrettelegging (pedagogisk og organisatorisk) av kompetanseutvikling og læring. Det var med andre ord noen paradokser som steg frem utfra hvordan de ulike innledderne ordla seg. I det følgende vil vi gjerne dvele kort litt ved noen av disse.

Et eksempel på et av paradoksene fra lanseringsdagen kom i forbindelse med det nye e-læringskurset «Klarspråk», <https://laeringsplattformen.difi.no/content/den-gylne-pennen-et-e-laeringskurs-i-klarsprak-omhandler>. På den ene siden, legger kurset, med rette, opp til at profesjonelle offentlige ansatte skal kunne benytte sin kunnskap om borgerne de henvender seg til. Eksempelvis ved å ta utgangspunkt i det som er kjent i saken til nå. Samtidig benytter og sågar oppfordres de fleste offentlig, kommunale og fylkeskommunale virksomheter til enhetlig behandling og formell korrespondanse. Dette gjelder også politiet med satsningen på «Et enhetlig politi». På den ene siden er da e-lærings tiltaket «Klarspråk» meget godt egnet til å nettopp øke muligheten til å kommunisere godt og til og med bedre med publikum. Noe som igjen er med å sikre blant annet rettsikkerheten for borgerne i Norge. I tillegg ble de offentlige mellomledernes rolle fremhevet for å oppnå nettopp bedre kommunikasjon. De spiller en viktig rolle med hensyn til å kunne gi sine medarbeidere innspill på formuleringer i konkrete utsendelser. Det ble

også fremhevet at det kan være nyttig å jobbe sammen i grupper for å utarbeide slike tekster i konkrete offentlige virksomheter. Samtidig kan det stilles spørsmålstegn ved sannsynligheten for at profesjonelle offentlige ansatte og mellomledere alene og i grupper opplever at de har rammebetingelser til å lage individuelt tilpassede brev til publikum og mulighet til å gå inn i konkrete brev. Gitt opplevelse av rammebetingelser, minsker sannsynligheten for at ferdighetene opparbeidet i e-læringskurset kan sikre mer rettsikkerhet i praksis.

Et annet eksempel var paradokset om tilgjengelighet og gjennomføringsmulighet. Alle e-læringskursene som ble presentert fremhevet muligheten for å jobbe hvor som helst og når som helst, noe som kan gjøre det enklere for profesjonelle offentlige ansatte og ledere å tilegne seg ny kompetanse; et kjennetegn på læring og livslang læring i det 21. århundrede. Flere av presentørene benyttet ordvalg i form av, «dette gjør at vi i større grad kan ta kurset kvelden før vi skal utføre en oppgave» eller «dette gjør at vi i større grad kan ta kurs uten å reise noe sted». Det er i utgangspunktet veldig bra. Samtidig kan det stilles spørsmålstegn ved om offentlige ansatte og ledere opplever at muligheten til å ta kurs, når kurset ikke foregår til en oppsatt tid eller sted, er tilstede i arbeidstiden. Er det slik at det er rammebetingelser og aksept for å sitte på jobb i arbeidstiden og ta e-læringskurs i en tid hvor statlige toppledere har fått oppfordring fra statsråd Jan Tore Sanner om at de er «nøkkelpersoner når forvaltningen skal gjøre hverdagen enklere for innbyggere og næringsliv og arbeide mer effektivt» (Ukeavisen ledelse, 27-5-2016)? Når det å ta et kurs ikke «synes», kan det potensielt, i tillegg til å skape muligheter, også faktisk øke arbeidsoppgavene til lederne og de ansatte. Hvis det derfor er slik at toppledere i stat, kommune og fylkeskommune

ønsker at ansatte og mellomlederes livslange læring skal inngå i strategisk kompetanseutvikling antyder det at det, i tillegg til å ta kurs hjemme i sofaen, også er legitimt å benytte tid til oppdatering som en del av arbeidstiden på jobb. Et av kursene, ledertrening i å ta vanskelige medarbeidersamtaler, <https://laeringsplattformen.difi.no/content/den-vanskelige-samtalen-en-digital-treningsarena-ledere-i-staten> ble for eksempel anbefalt å gjennomføres flere ganger for nettopp å trene opp ferdigheter.

Digitale og fleksible læringsformer er noe vi som jobber med forskning, utvikling og utdanning helt klart forholder oss til. Digitale og fleksible læringsformer inngår også klart i strategisk kompetanseutvikling. Det er samtidig viktig å vise til de pedagogiske og organisatoriske hensyn en slik læringsform fordrer. Det er nemlig ikke slik at fleksible læringsformer i seg selv minsker utgifter til strategisk kompetanseutvikling. Det krever pedagogisk og organisatorisk tilrettelegging lokalt som sannsynligvis ikke minsker men til og med kan øke den totale økonomiske rammen initialt og til og med omrokking av interne midler sekundært. Når arbeid og kompetanseutvikling muliggjøres til alle døgnets tider har dette også implikasjoner for arbeid og utvikling. Det må tilrettelegges for og løses innenfor rammene av den til enhver tid avtalte formen arbeidstiden praktiseres innenfor.

Vårt samfunn har behov for mer kunnskap om digitale læringsformer og betydningen av det digitale generelt. Dette gjelder også i politiet med satsningen på det digitale på mange områder, både undervisningsmetoder og konkrete fag. Samtidig er det viktig å se på rammen tilbudene tilbys under og ikke miste av syne at livslang læring også kan ta form av å spørre seg om hva som er på andre siden av mynten. Noen ganger i løpet av lanseringsdagen føltes

det som om livslang læring kun er et spørsmål om fleksible ledere og ansatte. Da blir de overordnede rammebetingelsene, som kan dreie seg om å drive mer effektivt, mer skjulte. Derfor var det nyttig å bli påminnet disse i de verbale uttalelsene som kom innimellom i løpet av dagen.

Nordkvelle skriver i sitt kapittel om «Digital overvåking», i boken «Den digitale lærergenerasjonen», om hvordan statlige digitale tilbud kan fungere som måter å kommunisere hvordan man liker at «undersåttene driver sin virksomhet» (s. 203). Slik sett kan måter å ikke imøtekomme digitale læringsmåter bli fortolket som en måte å forsinke utviklingen på. Samtidig er utviklingen avhengig av profesjonelle offentlige ansatte generelt og i politiet spesielt. I lys av dette beskrev Difi hvordan e-læringskurs var utviklet i samarbeid med ansatte som er målgruppen for kunnskapen som skal utvikles og ferdighetene som skal opparbeides. Håpet er at de paradoksene som ble overhørt mellom e-læringskursene og de verbale utsagnene som kom innimellom kan hjelpe statlige, kommunale og fylkeskommunale ledere og ansattes mulighet til å løse samfunnsutfordringene vi står ovenfor ved å benytte både profesjonell offentlig yrkesutøvelse og standarder for offentlig saksbehandling. Det kan til og med tenkes at det også berører toppledere i staten. For å oppnå «å gjøre hverdagen enklere for innbyggere og næringsliv og arbeide mer effektivt», trengs både muligheten til ytringsklima og reell læring, noe som kan føre til at man faktisk må legge opp til mer individuell tilbakemelding hvis målet er å bedre rettsikkerheten til publikum og borgerne i Norge.

NORGES POLITILEDERLAG

- en fagorganisasjon for deg?



NPL ER DET NATURLIGE VALGET FOR LEDERE

- Vi er en selvstendig fagforening for ledere
- Vi jobber for best mulige lønns- og arbeidsvilkår for ledere
- Vi utgjøre et faglig og sosialt ledernetverk
- Vi er aktivt med i utviklingen av politi- og lensmannsetaten

HVA ER INKLUDERT I MEDLEMSKAPET?

- Ulykkes- og dødsfalls og kritisk sykdom forsikring
- YS medlemsfordeler
- Fagbladet Politilederen – Lensmannsbladet
- Faglige ledersamlinger, medlemsmøter og kurs/studiemuligheter
- Støtte og bistand fra forbundskontoret og lokalt tillitsvalgte
- Advokatbistand ved arbeidsrelaterte konflikter

Vil du være med i en ansvarlig, åpen og fremtidsrettet fagorganisasjon for ledere?

Meld deg inn:
www.npl.no/meld-deg-inn