

FASE 1: FOKUS

Når innovationsforløbet er forankret, er I klar til at gå i gang. Det første vigtige skridt er at beslutte, hvad I konkret vil arbejde med i innovationsforløbet. I fokuseringen undersøger I, hvor i jeres hverdag og arbejdsgange I har brug for at tænke nyt.

Fasen leder jer frem til at udvælge det innovationsspørgsmål, I ser størst værdi i at arbejde videre med.

Før I starter, skal det være klart, hvem der gør hvad og hvornår.

Fasen kort fortalt

Fokuseringen sker ved et møde, hvor I leder efter den forskel, I vil gøre med jeres arbejde, og hvor I måske kan gøre det bedre. Hver deltager foreslår et innovationsspørgsmål. Deltagerne sorterer forslagene og vælger det bedst egnede spørgsmål, som I arbejder videre med i resten af innovationsforløbet.

SÅDAN FORBEREDER I FOKUSERINGEN

Før du sætter fokuseringen i gang, har du brug for at afklare rammer og proces. Find inspiration ovenfor i ”Sådan får I succes med innovationsforløbet”.

Tidsforbrug

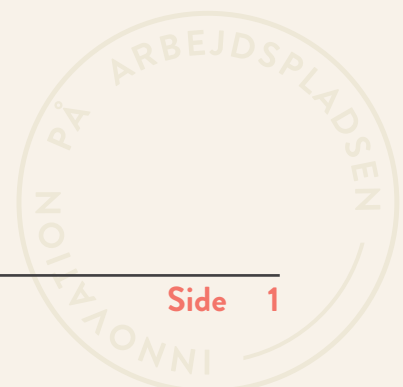
To timer, en halv eller en hel dag, afhængig af antallet af deltagere og jeres ambitioner. I det følgende er angivet tidsintervaller til de enkelte delelementer.

Roller

Udnævn mindst en mødeleder, der leder deltagerne igennem øvelserne og sørger for at samle op undervejs og til sidst.

Rekvisitter

A3-papir og skriveredskaber til alle mødedeltagere.



SÅDAN GENNEMFØRER I FOKUSERINGEN

Fokuseringen sker ved et møde i fem trin.

1. Gå på opdagelse i jeres arbejdsliv (30-40 minutter)

Mødelederen beder deltagerne gå sammen to og to eller tre og tre.

Giv hver gruppe følgende opgave:

Lav interviews med hinanden om jeres arbejdsliv, hvor I på skift har rollen som fortæller og "interviewer". Én er fortæller og en eller to er interviewere. Alle skal nå at være fortællere. Nedskriv undervejs svarene.

Start hvert interview ved at interviewereren spørger fortælleren: "Hvad er formålet med dit arbejde?".

Når fortælleren har svaret, er det interviewerens opgave at få svaret uddybet ved at stille spørgsmål, der starter med "hvad" og "hvorfor".

Tip til mødelederen om modstand:

Du kan opleve, at nogle mødedeltagere er svære at få til at bidrage. Prøv at sætte andre ord på opgaven. Bed fx deltageren overveje, hvornår vedkommende er gladest for at gå på arbejde. Lad vedkommende pege på tre situationer, hvor han eller hun havde en god følelse i maven efter at have været på arbejde.

Eksempel på spørgsmål og svar:

Fortæller: "Jeg holder vejene rene."
Interviewperson: "Hvorfor det?"
Fortæller: "For at der ikke kommer rotter og mus og for, at det ser pænt ud."
Interviewperson: "Hvorfor er det vigtigt at det ser pænt ud?"
Fortæller: "For at borgerne synes det er i orden."
Interviewperson: "Hvorfor er det vigtigt?"
Fortæller: "Det er jo skatteborgerne."
Interviewperson: "Hvad skal der til for, at de er tilfredse?"

2. TANKER OM ARBEJDET (30 MINUTTER)

Giv deltagerne 20 minutter til enkeltvis at udføre følgende opgaver:

- Vælg den vigtigste sætning om dit arbejde fra første trin og skriv denne sætning på midten af et blankt stykke A3-papir.
- Skriv alle de tanker, du får, når du ser sætningen, ned på papiret. Hvis tankerne kobler sig til noget af det, du allerede har skrevet, skriver du det i tilknytning til dette.

Giv derefter hver deltager 10 minutter til følgende opgave:

- Se om du kan forbinde nogle af sætningerne. Hænger noget af det sammen? Hvor er der meget at skrive, hvor er der mindre?

Formålet med denne opgave er at tegne et samlet billede af arbejdet og at få så mange usagte pointer ned på papir som muligt. Det er udgangspunktet for mere systematiske overvejelser i tredje trin.

3. GIV ET BUD PÅ ET INNOVATIONSSPØRGSMÅL (15 MINUTTER)

Mødelederen holder et kort oplæg om, hvad der kendetegner et godt innovationsspørgsmål. Tag udgangspunkt i ”Guide til gode innovationsspørgsmål” neden for.

Deltagerne skal nu arbejde videre hver for sig i 10 minutter med følgende opgave:

Se på dit A3-papir og skriv dit bud på, hvad du godt kunne tænke dig var anderledes.

Formulér ud fra oplægget om det gode innovationsspørgsmål dine ønsker til ændringer som spørgsmål, dvs. start med ”Hvad nu hvis...” eller ”Hvordan får vi...”

Hvis det er svært, kan de her spørgsmål måske hjælpe tankerne på vej:

- Når du det, du synes, du skal?
- Får I løftet de opgaver, som du synes er vigtigst?

4. DEL INNOVATIONSSPØRGSMÅL OG SYSTEMATISER DEM (20-45 MINUTTER)

Her arbejder deltagerne sammen i plenum. Ved flere end 20 deltagere er det en god idé at dele gruppen i to og samle de to gruppertil sidst og præsentere dem for hinandens spørgsmål.

Giv alle deltagere følgende opgave:

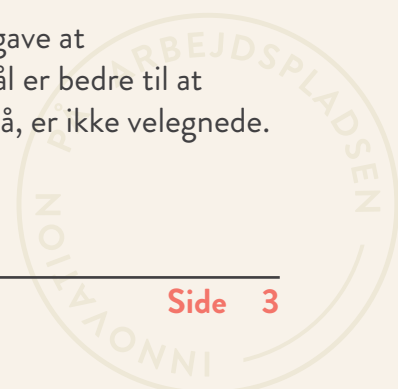
- Skriv dit bud på et innovationsspørgsmål op på en tavle eller nogle stykker papirer, der er sat sammen på en væg.
- Stil dig ved væggen/tavlen sammen med alle de øvrige mødedeltagere.

Mødelederen læser nu deltagernes bud på innovationsspørgsmål højt og giver deltagerne næste opgave:

- Sortér sammen med projektlederen dit og de øvrige deltagernes bud på innovationsspørgsmålene, så de spørgsmål der ligner hinanden samles i én kategori.

5. GØR SPØRGSMÅLENE BEDRE OG VÆLG DET BEDSTE (25-60 MINUTTER)

Deltagerne forbliver samlet i plenum eller store grupper med den fælles opgave at teste innovationskraften i de enkelte innovationsspørgsmål. Nogle spørgsmål er bedre til at starte en innovationsproces end andre. Spørgsmål I allerede kender svaret på, er ikke velegnede. Test alle spørgsmål i de valgte kategorier.



I tester og skærper innovationskraften i hvert innovationsspørgsmål ved at besvare følgende spørgsmål:

- Drejer dette spørgsmål sig om formålet med jeres arbejde?
- Handler det om et drømmescenarie, en vision for jeres arbejde eller er det et konkret problem, som I måske allerede har en løsning på, der bare venter på at blive gennemført?

Få inspiration til at finde det bedste innovationsspørgsmål eller at give et valgt innovationsspørgsmål størst mulig innovationskraft ved at læse "Guide til gode innovationsspørgsmål" neden for.

Vælg derpå i fællesskab det innovationsspørgsmål I vil arbejde videre med.

Hvis I har arbejdet i to grupper, er det nu I skal mødes alle sammen. Hver gruppe præsenterer de to eller tre spørgsmål, som de mener, er de bedste. I vælger sammen et spørgsmål at arbejde videre med.



GUIDE TIL GODE INNOVATIONSSPØRGSMÅL

I innovative processer er svaret ikke kendt på forhånd. Derfor skal I vælge innovationsspørgsmål fra, hvis I kender løsningen i forvejen.

Formulér innovationsspørgsmål med stor innovationskraft. Det vil sige spørgsmål, der giver reaktioner, fordi de rammer en nerve og åbner for nye tanker.

Stil spørgsmål, der tager udgangspunkt i en ønskesituation. Det rummer stor innovationskraft. Start med det I gerne vil opnå for borgerne. Det skaber energi og lægger op til flere handlemuligheder.

Undlad at formulere spørgsmålet med udgangspunkt i konkrete problemer, selvom det virker nærliggende. Bag ved det, der frustrerer, ligger en bristet drøm. Det er den drøm, I skal lede efter.

Innovationsspørgsmål kan både beskæftige sig med store og små emner.

Forsøg at gøre spørgsmål visionært.

Eksempler:

Her er et problemorienteret innovationsspørgsmål. Forsøg at undgå den type:

”Hvordan bruger vi færre ressourcer på at vugge børn i søvn?”

Spørgsmålet rummer en tydelig frustration over at skulle bruge så meget tid på at vugge børn i søvn. Løsningen er, at vi bruger mindre tid på at vugge børnene. Men det kan vi ikke, for vi kan ikke bare lade børnene ligge og græde. Spørgsmålet tager for givet, at børn skal vugges i søvn, og at opgaven tager for meget af medarbejdernes tid.

Her er samme spørgsmål gjort mere åbent og visionært ved at starte med drømmen:

”Hvad nu hvis alle børn faldt i søvn uden hjælp?”

Fokus er vendt. Nu tager spørgsmålet udgangspunkt i mulighederne og i børnene i stedet for de voksne. Det taler om, hvad børnene skal lære. Det kan der være mange bud på. Måske findes der pædagogiske metoder, måske skal I samarbejde med forældrene.

