



Brug forskellene – en tidlig inspiration

Når man kæmper med et kompliceret problem, vil mange deltagere helst have udformet nogle mulige løsninger, før de spørger teamkollegerne om hjælp til mere inspiration. De tror måske, at andre vil tolke det som uvidenhed, hvis de ikke har noget gennearbejdet at byde på. Kollegerne kan dog lige omvendt blive frustrerede over, at deres vinkler og viden ikke er blevet inddraget tidligere, for det kunne have sparet meget tid og giver problemløsningen luft under vingerne fra starten.

Her er et redskab, så man kan få glæde af sine teamkollegers inspiration helt tidligt i forløbet, og som introduceres side 279. Redskabet er formuleret til at blive brugt af et teammedlem, der står overfor et nyt eller kompliceret problem, og som tager initiativ til en anden slags møde.

Tidlig inspiration med reflekterende team

1. Inviter mindst to og maksimalt seks teamkolleger, der tænker og handler anderledes end dig og måske har helt andre faglige perspektiver. Hver person skal på forhånd vide, at du har valgt dem til at inspirere dig fra andre vinkler. De behøver ikke at forberede sig, for mødet vil foregå som et såkaldt reflekterende team. De skal hjælpe med at komme med bred inspiration til nye måder at anskue dit problem på – ikke løse problemet for dig. Du kan på forhånd udpege en til at være facilitator der sørger for, at spillereglerne for refleksionen bliver fulgt (se senere). I skal afsætte 30-45 minutter til mødet.
2. Når I mødes, introducerer du til måden, mødet foregår på, og du holder et velforberedt koncentreret oplæg på højst et par minutter. Her beskriver du kort, hvad problemet er, hvad der er konsekvenserne, hvis det ikke bliver løst, og hvordan du foreløbig har tænkt at gå videre med problemløsningen. Afslut med at tydeliggøre, hvad du især søger inspiration til, men at også andre vinkler er velkomne, for de kan inspirere til noget, du endnu ikke har opdaget.
3. Metoden reflekterende team handler om at adskille den, der ejer problemet fra dem, der giver inspiration. Efter din introduktion flytter du dig derfor lidt væk og vender ryggen til de andre, men bliver i lytteafstand. Pointen er, at du nu kan koncentrere dig om at lytte til de andres tanker og ideer, og uden øjenkontakt bliver du ikke lokket til at deltage med nik og uddybende information.



Måske tager du noter mens du lytter, måske foretrækker du blot at lytte, men du skal tie stille for ikke at forstyrre de andres frie refleksioner.

4. Dine kolleger drøfter nu din situation og dit problem, idet de skal gøre sig umage med hele tiden at komme med nye perspektiver og ideer. Deres drøftelser skal brede feltet ud og vise mange perspektiver og ideer. Derfor skal de undgå tidligt at forelske sig i en bestemt løsningsmulighed og udelukkende uddybe denne. Facilitator kan få refleksionerne til at brede sig ud ved spørgsmål som "Har nogen af jer ikke en ny vinkel på dette?" – "Hvad er det, vi har overset?" - "Hvad hvis vi vender dette på hovedet?" – "Hvad hvis vi kigger på helt andre faglige felter efter ideer?"

Kun hvis de reflekterende kolleger kommer helt på vildspor, må du gribe ind og hjælpe dem på sporet igen.

5. Når der er gået 15-20 minutter, stopper refleksionen, og du vender tilbage til bordet igen. Nu skal du kvittere for de andres bidrag, men på en hel generel måde. Sig for eksempel at du har fået meget at tænke videre på. Du skal ikke allerede nu lægge dig fast på præcis, hvilke ideer du vil fortsætte med, for så begrænser du den inspirerende effekt. Det er meget muligt, at hele udbyttet af denne situation ikke står klart med det samme, men først dæmrer for dig efterhånden, som du bevæger dig videre. Du kan aftale at vende tilbage til gruppen og fortæller om dine næste skridt, og at du eventuelt også får brug for nogle uddybninger fra nogen af de andre.

Det kan være udfordrende at lytte til kollegerne, der behandler 'dit' problem fra anderledes synsvinkler, uden at have din viden på feltet. Men din tilbagetrukne position skulle gerne gøre det nemmere at lytte fordomsfrit fra et sted udenfor din sædvanlige komfortzone, og hvor du ikke afviser noget på forhånd eller får lyst til at forsvare og forklare dig.

Med tidlig refleksion med reflekterende team lader man hinanden komme ind i den første forvirrende afklaringsproces, hvor man endnu ikke har vist sin dygtighed, idet man derimod viser sin rådvildhed, åbenhed og risikovillige tillid til kollegerne. Dette redskab kan bruges i forskellige sammenhænge, hvor teamet ønsker at få forskellene aktivt i spil for at kvalificere arbejdsprocessen og samspillet med opgaven.

Det er en måde at lade deltagernes synsvinkler og ressourcer sprudle i et kort møde, for at accelerere hastigheden og energien i arbejdsprocessen. Det er en intens, sjov og tilfredsstillende måde at bruge det bedste fra teamarbejdsformen, og måske kan det give inspiration til andre situationer, hvor teamets snoretræk har brug for nye typer ryk. Det udvikler evnen til teaming især at være nysgerrig i forhold til andres kompetencer og synsvinkler (4).