

# Omvendt brainstorming

Overdriv ulemperne, og bliv klar over forbedringspotentialerne i en energifyldt proces, der skaber et frirum til at være kritisk og handle på det.

## Erfaringer med metoden



”Omvendt brainstorming giver plads til at komme af med negative frustrationer – for umiddelbart efter at arbejde konstruktivt videre med dem. Den vil være god til at hjælpe os videre, når vi nogle gange rammer en mur.”

”Metoden giver – særligt ledelsen – mulighed for at anerkende medarbejderes negative oplevelser i forandringen. Jeg er meget positiv over for metoden, fordi den gør det nemt at sætte fokus på ’det forbudte.’”

”Som arbejdsmiljørepræsentant oplever jeg det som vigtigt at få skabt et rum, hvor det er legalt at ’slippe dæmonerne ud i lyset’. Det gør øvelsen ved at give mulighed for at tale om frygten for forandringen, så man kan komme videre uden skjult ballast.”

## Hvad?

Omvendt brainstorming er en metode, der kan bruges til at frigøre den kritik og kreativitet, der ikke altid er plads til, når en forandring introduceres.

## Hvordan?

Under processen skal deltagerne forholde sig ærligt og kritisk til forandringen ved at lege med i et kreativt eksperiment, der forløber i to veldefinerede faser:

- *Kritikfasen* – hvor alle får luftet deres bekymringer og worst case-scenarier for forandringsprocessen. Disse kritikpunkter kan trække på tidligere erfaringer, aktuelle problemer eller forventninger til fremtiden.
- *Forebyggelsesfasen* – hvor alle får mulighed for at komme med ideer til, hvordan punkterne fra kritikfasen kan forebygges eller afhjælpes.



### Hvorfor?

Ideen med metoden er, at kritik og forebyggelsesideer sammen kan give værdifulde input til konkrete handlingsplaner. Samtidig får man anerkendt, at ikke alle nødvendigvis er glade for forandring, og at processen også kan have eller få negative konsekvenser for trivlsen.

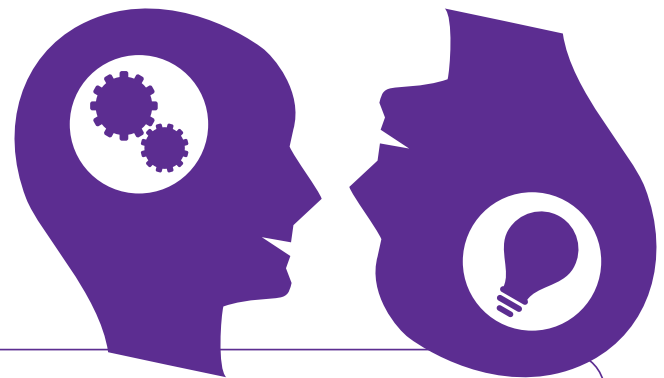
Metoden giver de kritiske synspunkter og erfaringer frit løb, men sørger for, at de straks derefter behandles konstruktivt.

### Hvornår?

Omvendt brainstorming kan bruges undervejs i processen – gerne relativt tidligt, da den har fokus på at forebygge forandringens negative konsekvenser for trivlsen. Det kan fx være AMO, der tager initiativet til at bruge metoden for at sætte fokus på trivsel og robusthed i en forandring.

### Husk:

- Et lokale med bord og stole
- En bar væg eller et whiteboard
- Tusser, "tyggegummi", post-its eller papkort
- 1-3 timer til at gennemføre metoden – afhængig af antallet af deltagere. Metoden kan gennemføres samlet med op til 10 deltagere. Er gruppen større, bør den deles op i mindre grupper.
- Sæt ordentlig tid af til de enkelte faser i øvelsen, og styr efter at nå hele vejen rundt.



## Sådan kan I bruge Omvendt brainstorming

1. Book et lokale med en bar væg eller et whiteboard. Metoden kan gennemføres med op til ti deltagere ad gangen. Er I flere, bør I dele jer op i mindre grupper.
2. Medarbejdere og ledere inviteres til workshoppen og præsenteres for formålet med og rammerne for øvelsen, herunder metodens to faser. Den aktuelle forandring forklares, så alle er indforståede med, hvad den indeholder.

### KRITIKFASEN

3. Invitér deltagerne til hver især at tømme hjernen for alle ideer til, hvad der vil garantere et dårligt psykisk arbejdsmiljø og lav trivsel i forandringen. Det kan fx være, "at vi ikke får noget at vide om, hvorvidt forandringen vil føre til afskedigelser".
4. Bed deltagerne skrive hver enkelt idé ned på en post-it eller et papkort, og placér alle ideerne på en væg eller et whiteboard.
5. Lad deltagerne prioritere ideerne ved en afstemning. Hver deltager kan fx fordele tre stemmer på de ideer, der med størst sikkerhed vil føre til det uønskede resultat.

6. De ideer, der har fået flest streger ("de værste"), placeres adskilt på væggen eller samles i en bunke. Det er vigtigt, at der ikke udvælges flere ideer end der er tid til at gennemgå i den efterfølgende fase.

### FOREBYGGELSESFASEN

7. Diskutér nu de udvalgte ideer én for én. Deltagerne får til opgave at udvikle og drøfte ideer til, hvordan de dårlige scenarier kan forhindres. Alle de ideer og løsningsforslag, som formuleres i denne fase, skrives på post-its eller papkort og sættes op under det pågældende kritiske punkt på væggen.
8. Efter de to faser samler du som facilitator op på processen ved at spørge til, hvilke af de forebyggende ideer der kan omsættes til konkrete handlingsplaner for høj trivsel i forandringen.
9. Spørg deltagerne, hvad de fik ud af øvelsen, og bed dem vurdere, hvilke af ideerne de selv vil kunne gå hjem og arbejde videre med, og hvad der skal arbejdes videre med i andre fora.