

Fokusspørsmål

Hva og hvorfor:

Når den overordnede hensikten eller drømmen for prosessen er blitt tydelig for dem som er involvert i planleggingen, kan et fokusspørsmål hjelpe til med å tydeliggjøre retningen i prosessen. Fokusspørsmålet bør være formulert på en måte som gjør at deltakerne må strekke seg litt, og det skal utfordre oss på en måte som gir motivasjon og lyst til å arbeide med det. Den enkleste måten å forsøke å snu fokuset på fra hva man ikke ønsker seg, og over til hva man ønsker seg, er å spørre hva de ønsker at prosessen skal bidra til.

Antall: 2–30 personer.

Tid: 20–40 minutter avhengig av antall deltakere.

Materiell: Post-it-lapper, notatutstyr, en tavle eller et bord å feste lappene på.

Hvordan:

1. Samle en liten referansegruppe fra organisasjonen som kan bidra til å sette fokus på arbeidet. Forklar hensikten med hvorfor dere er samlet.
2. Hver person skriver på sin Post-it lapp hva de ønsker at prosessen skal ende ut i. Her går det an å se for seg ett, tre eller fem år frem i tid.
3. Parvis ser man på lappene til hverandre og snakker om hva som er likt. Skriv nye lapper og samle like lapper.
4. Del innspillene i plenum, gjerne ved å henge opp lappene. Hva ønsker de seg som et resultat av prosessen?
5. Hver person skriver ned tre fokusspørsmål hver som innfører viktige elementer fra punktet over.
6. Disse forslagene deles i plenum.
7. Forsøk å gruppere forslagene og lag en kombinasjon av de beste spørsmålene.
8. Test ut spørsmålet på andre i organisasjonen for å se om det gir mening. Juster det ved behov.

Eksempel på fokusspørsmål ved prosess eller møter man skal lede:

Hvordan kan vi sammen skape et arbeidsmiljø som bidrar til at hver enkelt av oss kan prestere på sitt aller beste hver dag?