Format Ideeëncarrousel

Een methodiek die helpt om op meer creatieve wijze knelpunten te vertalen naar oplossingen, is de “Ideeëncarrousel”. Het werkt vrij eenvoudig In drie rondes worden voor de belangrijkste knelpunten uit de analyse ideeën geïnventariseerd:

* ronde 1: eerste ideeën
* ronde 2: creatieve ideeën
* ronde 3: haalbare ideeën

Wat doet zo’n Ideeëncarrousel precies? De carrousel maakt de impliciete kennis en ervaring van een organisatie of deelnemers zichtbaar. Door de betrokkenheid van verscheidene mensen met een verschillende achtergrond, zorgt deze methode daarnaast niet alleen voor een effectieve, maar ook voor een meer gedragen aanpak. Bovendien helpt het om uit de veelheid van ideeën de meest effectieve en haalbare te destilleren. De aanpak werkt als volgt.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Aanpak Ideeëncarrousel** Maak voor ieder HR-knelpunt (maximaal 4) een subgroep.
* Geef een heldere instructie.
* In ronde 1 gaat iedere subgroep ideeën bedenken om één HR-knelpunt op te lossen.
* Na 20 minuten: rouleren! (De input van de eerste groep gaat naar de tweede groep, van de tweede naar de derde etc.)
* In ronde 2 gaat iedere subgroep aanvullend creatieve, gekke, bizarre, niet-belemmerd-door-wat-dan-ook oplossingen bedenken.
* Na 20 minuten rouleren! (De input van de eerste en de tweede groep gaat naar een derde groep)
* In ronde 3 leest iedere subgroep de input uit de eerste twee rondes en kiest de meest effectieve en haalbare oplossingen. Leuk is het bijvoorbeeld als ze kiezen voor één quick win, één middellangetermijn- en één langetermijnoplossing. Echt waar, ook zonder daarop aan te sturen komt dit voor.
* Deze oplossingen presenteren ze tot slot aan de rest.

*NB: de instructie*Belangrijke aanwijzingen bij de instructie zijn de volgende.* Maak ideeën concreet! Let erop dat oplossingen niet blijven steken op een abstract niveau. (Bijvoorbeeld: we gaan ontwikkeling en groei stimuleren. Vraag is hoe je dat gaat bewerkstelligen. Door beleid dat erop gericht is dat alle medewerkers ontwikkelgesprekken gaan voeren en ontwikkelafspraken gaan maken? Door voor goede ontwikkelplannen budget vrij te maken of voor iedere medewerker een budget beschikbaar te stellen? Door leidinggevenden toe te rusten voor het optimaal begeleiden van medewerkers hierin? Door meer verantwoordelijkheid te geven of uitdagende projectopdrachten toe te delen? Of, nou ja… noem maar op.)
* Benut je tijd! We duiken in een snelkookpan: iedere ronde is maar 20 minuten!
* Brainstorm: ga in ronde 1 en 2 niet in discussie, alle ideeën zijn welkom! In de derde ronde en het vervolg gaan we pas prioriteiten stellen en de haalbaarheid van ideeën toetsen.
* Leg ideeën direct vast (laat iemand hierop letten en roepen: “schrijf op, schrijf op!”).
* Na drie rondes: een *korte* presentatie per groep met als resultaat een set van haalbare oplossingen.

*Handig voor de logistiek*Inhoudelijk is de opdracht vrij eenvoudig; logistiek is hij knap ingewikkeld, omdat groepen voortborduren op elkaars ideeën. Ondanks een goede voorbereiding heb ik regelmatig staan schipperen met het doorgeven van de input van de ene groep aan de andere groep. Er zijn een paar handige tips voor een professioneel verloop.* Benoem een ‘captain’ per groep naar wie je de groep vernoemt (team Anne, team Marcel etc.), zo zie je in één oogopslag welke groep je voor je hebt.
* Print opdrachten op A3-vellen met daarop het knelpunt en de ronde van de carrousel. Voor één knelpunt heb je drie vellen. Een organisatie had bijvoorbeeld gekozen voor ‘goed werkgeverschap’, omdat er een hoog verloop was bij een schaarse en zeer cruciale functiegroep. Medewerkers waren niet tevreden over de autonomie in het werk, de werkdruk en de werksfeer. Vanzelfsprekend was daarmee ook de wervingskracht onvoldoende. Uit de analyse kwam naar voren, dat het vormgeven van ‘goed werkgeverschap’ cruciaal zou worden voor organisatiesucces in de toekomst. Dit werd de hamvraag op de A3-vellen:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Knelpunt/speerpunt waar wij ideeën voor bedenken: goed werkgeverschap** |
| *Wat gaan we doen om goed werkgeverschap de komende drie jaar concreet vorm te geven, zodat medewerkers graag bij ons (komen) werken?* |
| **Ideeënronde 1: goed werkgeverschap***Formuleer ideeën of oplossingen die het eerste in je opkomen* |
| **-****-****-****-****-****-****-** |

|  |
| --- |
| **Knelpunt/speerpunt waar wij ideeën voor bedenken: goed werkgeverschap** |
| *Wat gaan we doen om goed werkgeverschap de komende drie jaar concreet vorm te geven, zodat medewerkers graag bij ons (komen) werken?* |
| **Ideeënronde 2: Goed werkgeverschap***Formuleer extremere/creatievere ideeën of oplossingen* |
| **-****-****-****-****-****-****-** |

 |

|  |
| --- |
| **Knelpunt/speerpunt waar wij ideeën voor bedenken: goed werkgeverschap** |
| *Wat gaan we doen om goed werkgeverschap de komende drie jaar concreet vorm te geven, zodat medewerkers graag bij ons (komen) werken?* |
| **Ideeënronde 3: Goed werkgeverschap***Formuleer de meest effectieve en haalbare ideeën/oplossingen* |
| **-****-****-****-****-****-****-** |

* Zet op ieder opdrachtvel vooraf hoe deze gaat rouleren (bijvoorbeeld het A3-tje voor goed werkgeverschap voor ronde 1 (eerste ideeën): Anne -> Stan -> Sema. Of het A3 voor Medeverantwoordelijkheid voor ronde 2 (creatieve ideeën): Marcel -> Anne.

Het klinkt misschien wat overdreven, maar het is geen overbodige luxe. |

Na drie rondes hebben de subgroepen dus ideeën geïnventariseerd op drie A3-vellen:

* eerste ideeën
* creatieve / ‘out of the box’-ideeën
* haalbare ideeën.

Vaak levert dit veel leuke en goede ideeën op in korte tijd. Ook hier geldt weer dat focus een voorwaarde is voor succes. Je kunt niet met alles tegelijk aan de slag. Daarom krijgt iedere deelnemer drie stickers per speerpunt om zijn favoriete ideeën te kiezen. Leg de drie vellen per knelpunt naast elkaar. Deelnemers lopen er langs, lezen de ideeën nog eens na en plakken de stickers bij de ideeën die volgens hen *het meest effectief en haalbaar* zijn. Als ze één idee eruit vinden springen, kunnen ze hun stickers ook allemaal op dat idee ‘inzetten’. Als iedereen klaar is, worden de ideeën met de meeste stickers besproken en wordt gekeken welke set aan ideeën verder wordt uitgewerkt (bijvoorbeeld de ideeën met meer dan een x-aantal stickers).