

Program for workshop

U-sving til bedre bolig

Bjørn Z. Ekelund og Lars U. Kobro

1. etappe - 31. januar 2018

U-Lab Larvik. Kl. 09:00-12:00 (Lunsj!)



Introduksjon

Du er invitert inn i tre innovasjons- arbeidsverksteder som krever en introduksjon.

Theory-U er en modell som tar kunnskapen om at endring og innovasjon handler om mennesker på alvor. En organisasjon, enten den heter Larvik kommune, LHK, eller FN, er egentlig bare en idé. Det er først når ideen fylles av tenkende, snakkende, og forhåpentligvis handlende mennesker som bestemmer seg for å gjøre noe i et samarbeid for å oppfylle ideens målsettinger, at det blir resultater!

Måten vi tenker på har derfor mye mer endringskraft i seg, enn å flytte bokser på et organisasjonskart. Folk skaper framtid.

En oppgave som organisasjonen Larvik kommune deler med andre organisasjoner som NAV og Husbanken, er å tilby bolig til inntektssvake familier. Det er et formål som trenger folk. Dere!

Kan målet med oppgaven nås på andre måter enn i dag? Det er ikke sikkert – men det er vel heller ikke umulig? Hvis vi klarer å utvikle en ny og mer nyttig måte å utvikle boligtilbud for inntektssvake familier på i Larvik, har vi skapt sosial innovasjon. Det er formålet med prosjektet «U-sving til bedre bolig».

Den rammen du inviteres inn i er en serie på tre halvdags workshops på CoLab, Larvik, Brannvaktsgate 5 (øverst i Rombergbakken). På neste får du litt fagstoff fra Theory-U, som vi tror det er nyttig for deg å lese på forhånd, som en forberedelse til første samling.

Litt nyttig om innovasjon



Innovasjon er noe nytt som er nyttig og som kan nyttiggjøres. Er det ikke nytt, kan det godt være utvikling, men for at vi skal kalle det innovasjon skal det erstatte noe. Det kan være en eksisterende vare, tjeneste, organisasjonsmåte eller målgruppe som den gamle praksisen var knyttet opp til. For å få på plass den nye løsningen, må ofte en

gammel løsning skrotes. Det kalles *distrupsjon*. Noe må kastes for at det nye skal få plass. Det høres kanskje dramatisk ut. Men det gamle som må vekk er ikke det mest kostbare. Vi kaster ikke kunnskapen vår og erfaringene våre på ideene skrothaug! Det er bare måten vi jobbet med kunnskapen og kompetansen vår på, som trenger å utfordres. Når Kodak i sin tid avviste digitale bilder som en mulighet, var det fordi de oppfattet seg selv som produsenter av papirbilder. Men det var de jo ikke. De var produsenter av foto, som en periode hadde blitt framkalt på papir (tidligere var det på glass). Dersom Kodak hadde respektert sin egen kompetanse som billedformidlere på alvor, hadde de kanskje ikke avvist ideen om digitale bilder, som først kom fra en av deres egne teknikere. Når nye forestillingen om nye måter å anvende sin kunnskap på, oppdages, faller ofte mange andre tankebilder på plass samtidig. En ny praksis er da ofte en naturlig konsekvens.

Theroy-U er ikke en teori, strengt tatt. Det er en modell; en praktisk veiviser egentlig. En veiviser til hvordan vi kan jobbe med å utfordre og om nødvendig; avlære gamle forestillinger og i stedet slippe til nye – hvis vi ønsker det. I U-sving til bedre bolig vil vi jobbe med nettopp det. Den beste måten å lære en vei på, er å gå den. Vi vil derfor *skrive* og *snakke* minst mulig om veien, og i stedet gå den sammen. Vi begynner med den første etappen. Nedenfor setter vi opp tre stabbesteiner for den veien.

Etappe 1:

Å STOPPE DOWNLOADING

Vi vet det godt, at det er noe vi gjør i dag som vi eller andre kommer til å løfte på øyenbrynene av om 10-15 år. *Hæ?!!* Kommer de til å si – *Hvorfor i all verden gjorde de det sånn?!...*

Det er lettere å avsløre fortidens pussige vaner når de er visuelle. Herrer i frakk som løfter på hatten når de møter kjente. Damer med kreppet hår og skulderputer så store som håndballer i TV-ruta for bare noen ti-år siden. Var du en del av det, var det naturligvis - ja, nettopp; *naturlig!*

Men tidens skiftninger handler ikke bare om mote. Det handler også om læring. Fordi vi lærer oss nye praksiser så legger vi ting vi lenge synes var helt naturlig, vekk. Vi smekker ikke linjalen over fingertuppene til uskikkelige elever i norske klasserom lenger, og vi setter ikke ungene usikret inn i baksetet på bilen med en tent sigarett i munnviken.

Også på jobben er vi omgitt av praksis og selvfølgeligheter som vi en gang i framtiden vil stusse veldig på; hvorfor gjorde vi det slik?!

Svaret på en slik konfrontasjon fra fortiden, er som regel; «*av god gammel vane!*». For det fungerte jo! Vi gjør mye av det vi gjør, fordi vi er vant til å gjøre det. Sånn har vi lært å gjøre det av noen som har lært det av de som lærte dem det - fordi det var den lureste måten å gjøre det på da! Det er det vi kaller sosialisering. Det er en god sosial mekanisme – som regel. Vi lærer å bli en del av et arbeidsfelleskap – lærer oss praksis, ferdigheter, holdninger og verdier. Sosialiseringen har bare én vesentlig skyggeside, og det er det vi kaller «*downloading*». Vi henter ned en forståelse av hvordan ting skal gjøres fra fortiden. Det er en utmerket måte å drive utvikling på, i små skritt. Men slik downloading hindrer innovasjon. De automatiske forestillingene vi har om hvordan ting skal gjøres og henger sammen, gir trange rom for helt nye ideer og nye løsninger. I stedet blir det «*overloading*» - vi legger stadig nye ting oppå det vi allerede driver med. Kjenner du deg igjen? Dersom det oppstår kriser eller dramatiske endringer i omgivelsene, «*tvinges*» vi kanskje til å tenke nytt. Men når oppgavene og rammene er omtrent som de alltid har vært, legger vi sjeldent noe vekk for å gi plass til det nye.

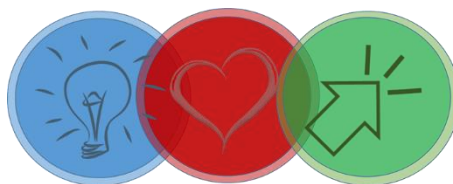
Hvis du greier å la tankene streife litt rundt i de kretsene som vi introduserer her, vil du være godt forberedt til vårt første arbeidsverksted på nyåret.

Dersom du har spørsmål eller kommentarer, er vi naturligvis tilgjengelig for det på mail eller telefon. Hvis du underveis kjenner på at du har lyst til å studere Theory-U mer i detalj enn det vi presenterer her, vil vi mer enn gjerne tipse deg om kilder til slikt egen-studie. Men det er ikke nødvendig. Vi tror faktisk det vil være en fordel om du ikke fordyper deg noe mer i dette enn denne korte introduksjonen, før vi møtes i u-svingens første etappe i januar.



Sosialisering i et bur

En gruppe forskere plasserte en flokk apekatter i et bur. Midt i buret plasserte forskerne en gardintrapp under ei snor med bananer. Hver gang en ape forsøkte å klatre opp ble både han og resten av apene spylt med kaldt vann. Etter hvert skjønnte de det, en etter en, at de burde holde seg borte fra trappa med bananene. Noen lærte seinere enn andre, men alle lærte det etter hvert. Så ubehagelig synes de straffen var at om en ape startet å klatre i trappa, så fikk han juling av de andre. Etter en stund erstattet forskerne en ape i flokken med en ny. Den begynte selvfølgelig å klatre opp mot bananene. Resultatet var juling. Den lærte seg derfor raskt å holde seg unna trappa med bananer. Etter en stund ble en ny ape byttet ut. Den nye apen måtte gjennom samme «utdanning». Det tok ikke lang tid å lære nye medlemmer i flokken hva som gjaldt. Til slutt var alle apene fra den opprinnelige flokken byttet ut, men alle hadde i tur og orden lært seg å holde seg borte fra trappa og bananene. Ingen visste egentlig hvorfor, annet enn at det hadde utviklet seg en indre justis som holdt regelen i hevd. Slangen med det kalde vannet var kveilet inn og lagt bort for lenge siden.



En tur innom tre mentale rom

Les historien i rammen ovenfor – hvilken forestilt kaldtvannsdusj er du redd for? Hva er det du gjør på jobben som du egentlig ikke er helt sikker på poenget med? Hva er det vi gjør når det gjelder boliger til boligsøkere som er mer et uttrykk for *downloading* enn våken, åpen kritisk refleksjon?

Hva er det du ser rundt deg, som med et våkent og åpent blikk, gir grunnlag for å spørre: Skal vi ikke slutte med det? Er ikke dette noe som vi strengt tatt bare gjør av god gammel vane? Vil det ærlig talt være et tap noe annet sted enn i mitt komfortrom om vi lar denne praksisen dø ut?

I arbeidet med å speile egne og hverandres arbeids- og tankevaner, skal vi samtale oss gjennom tre «rom»: Et rom for informasjon og fakta (mind), et for relasjoner og følelser (heart), og et for ideer og vilje (will). I alle tre rommene vil temaet for første samling stå sentralt; å utfordre egen praksis i respekt for egen kjernekompetanse.



MIND

Tenk gjennom egen virksomhet i detalj. Hvordan er det du/dere vanligvis driver virksomheten på daglig basis? Visualiser dette foran deg, ta tak i det med begge hender og løft det varsomt bort i en krok. Nå er gulvet ledig – hverdagen er åpen, men det er fortsatt mange som trenger din tjeneste. Kan du se for deg noen nye, annerledes måter å gjøre det på?

Reflekter litt over dette før første samling. Der skal vi samtale og reflektere sammen om dette: tanker om egen praksis når det gjelder boligsøkere.



HEART

Vi snakker ikke så ofte om «hjerter» og følelser i offentlig forvaltning og i offentlig politikk. Er det fordi vi ikke har følelser på jobben? Selvfølgelig har vi det! Hvorfor har vi da ikke bakt kunnskap, rutiner og ferdigheter fra følelsenes område inn i organisasjonskunnskap og ledelse. Kan organisasjoner føle, spør Grete Wennes og Frode Nyeng i en bredt anlagt antologi med samme navn (Cappelen Damm 2005). Inspirert av innsikt fra flere artikler i den boken og egen erfaring/forskning på emosjonell kapital i organisasjoner og lokalsamfunn, våger vi å spørre som sportsjournalister har spurt i all tid; hva føler du nå?...

Hva føler du når du ser at det handlingsrommet du skal fylle på jobben, kanskje må bytte ut noe praksis? Kanskje må det slippes inn nye aktører og nye kompetansetradisjoner på dine enemerker? Hvordan kjennes det?

Kjenn litt etter hvor åpen eller lukket du er for å slippe inn nye ideer, nye mennesker og ny praksis i ditt rom. Vær ærlig! Hvis din første innskytelse er at «*det er vel greit – ikke noe problem for meg*», da synes vi du skal kjenne bedre etter og lete etter en innskytelse eller to til. De fleste er ikke *bare* glade for endring, heller ikke du – sannsynligvis.



WILL

Hva er viljen laget av? Fornuft eller følelser? Den er laget av begge. En datamaskin har masse fornuft i betydningen logisk, analytisk tenkning, men den har ingen vilje. Vi vet fra neurovitenskapen at om ikke tankene våre er nedom det limbiske systemet hvor følelser prosesseres, greier vi ikke å ta en eneste beslutning. Vi blir handlingslammet om vi ikke har evnen til å sette analyse og følelser sammen til vilje. Derfor er viljen en komplisert cocktail. Den må blandes med rette ingredienser, i rette porsjoner. Mange vet at endring er nødvendig, mange føler at endring sikkert er riktig. Men å gjøre det?! Det er ikke bare Peer Gynt som har vært slått av forbløffelse over hvor vanskelig det er å forene de to størrelsene – å tenke det; ønske det, ville det med - men gjøre det? Nei, det skjønner jeg ikke! – Hva skal til for at du finner balansen mellom å tenke det og føle det, slik at innovasjon blir noe du vil, ikke bare må eller bør? Går det an å utvikle motivasjon, en felles vilje sammen? Eller må vi først ville endring hver for oss, før vi slår viljene våre sammen?