

Dialogprocesser/storgruppsmetoder

	Open Space Technology	Future Search	Dialogcafé	Framtidsverkstad	Appreciative Inquiry
Syfte/Resultat	Att skapa system för delaktighet, och demokrati, göra strategiska planer, utveckla nya produkter/tjänster, lösa komplicerade problem, bygga tvärfackliga nätverk. Att "öppna fältet" innebär att ta bort hinder (kontrollmekanismer) så att engagerade människor kan ta ansvar för det dom bryr sig om	Att tillsammans skapa en gemensam framtid för en organisation och utveckla åtgärdsplaner	Att skapa gemensam dialog, utbyta erfarenheter och kunskap, lyfta fram den gemensamma kunskapen, stärka gemenskapen.	Att i olika typer av grupper, kring ett gemensamt tema eller angelägenhet, hitta det man kan enas kring och jobba vidare med. Resulterar i konkreta och förankrade handlingsplaner som verkställs efter framtidsverkstaden på hemmaplan.	Att uppnå bestående förändring. AI är att betrakta mer som ett förhållningssätt än en metod.
Process	Självorganiserande, demokratisk. Deltagarna skapar dagordningen. bildar grupper efter eget intresse, rapporterar, prioriterar, planerar för fort sättnig.	Att tillsammans, i olika gruppkonstellationer utforska historien, nuläget och skapa en önskvärd framtid samt åtgärdsplaner. Öppen process, alla del tagare i samma rum, all dokumentation på väggarna. Samtalsgrupper leder sig själva.	Små samtalsgrupper (5-6 pers) runt små runda cafébord utforskar ett tema eller en fråga. Vid bestämda tidpunkter byter deltagarna grupp. Välkomnande cafémiljö, alla deltagare i samma rum, all dokumentation på väggarna. Illustreras med fördel med group graphics.	Gruppen arbetar kring ett gemensamt tema eller fråga i tre "faser". I den första fasan, kritikfasen, inventeras gemensamt och synligt för alla vilka problem och svårigheter som hindrar en positiv utveckling. I fantasifasen söker man sina personliga visioner och gemensamma skapas kring framtiden. I förankringsfasen görs konkreta och gemen samma handlingsplaner.	Utgår från intervjuer i par för att sedan bygga upp grupper. Man letar efter det som gör en stolt och engagerad och vad man önskar av framtiden. Processens delar består av en cirkel, 4D, " Discover, Dream, Design och Deliver". Grundtanken är att utforska och lyfta fram det som fungerar bra i det dagliga arbetet och med det som grund bygga en gemensam framtidsvision.
Antal deltagare	8 – 800 på samma ställe. Obegränsat, om parallella möten kopplas samman via nätet. Open Space-On Line sker helt nätet. (max 75 personer/konferens)	64 personer optimalt (8 pers. från 8 olika intressentgrupper.) Vanligtvis mellan 60 och 80 pers. Parallella konferenser kan hållas för att öka deltagarantalet.	Min. 12 upp till flera hundra	10 – 35. Flera grupper kan arbeta parallellt. För att på slutet av verkstaden eller vid ett särskilt tillfälle "sy ihop" de handlingsplaner som skapats.	2 – flera tusen
Typ av deltagare	Alla som bryr sig om frågan. Många olika perspektiv ett plus. Frivilligt deltagande.	Bred representation av intressenter: Organisationer: olika nivåer, funktioner Samhällen: alla sektorer som är berörda	Alla som är intresserade. Olika perspektiv ett plus.	De som på något sätt är berörda av temat. Det kan vara redan befintliga grupper på en arbetsplats eller en tillfällig grupp. Olika perspektiv är en fördel och skapar dynamik och nytänkande.	Alla
Längd	Förberedelse: ½ dag med styrgrupp/ledningsgrupp. Konferensen: Från ½ dag till 3 dagar Uppföljning: ½ dag	Förberedelser: 3-6 månader Konferensen: 2 dagar Uppföljning: varierar	Förberedelse: 2 tim med styrgrupp Konferensen: 3-5 timmar Uppföljning: varierar	Förberedelse: Varierar med uppdraget. Konferensen: 1,5 –2 dagar. Uppföljning: ½ dag vid ett senare tillfälle	2-3 dagar som uppstart. Sedan är det ideala att AI-förhållningssättet lever kvar genom upplägg av t ex möten och förhållningssätt i det dagliga arbetet.
Kort exempel	Ett medicinskt forskningsråd initierade en OST- dag för dess medlemmar samt läkare doktorander och andra forskningsintresserade för att utvärdera verksamheten och få nya idéer för att främja forskningen. Ett år senare hölls ett OST-möte för en större krets, ett halvår senare ytterligare ett, Flera nya forskningsprojekt har startats som resultat, nya nätverk har bildats.		Politiker från hela Sverige ville utbyta erfarenheter om sitt ledarskap. Under deras årliga konferens avsattes en em för dialogcafé. Samtalen dokumenterades med Group Graphics som fick sitta kvar under hela konferensen. Den skriftliga redovisningen sammanställdes i ett kompendium.	Man har i ett område problem med bråk på helger. Man samlar ungdomar, socialförvaltning, polis, kroginnehavare, pensionärer, föräldrar, idéella föreningar m fl. Gruppen upp- täcker att man faktiskt "sitter i samma båt" och kommer fram till gemensamma, enkla men ovanliga lösningar på hur det kan bli trevligare för alla i område	Ett litet företag vill ha hjälp med en verksamhets- och kompetensanalys i ett Mål3-projekt. Två dagar bokas med hela företaget. Dag 1 inleds med intervjuer i par då man berättar om ett konkret tillfälle som upplevdes särskilt intressant och inspirerande, och utforska personens drömmar om framtiden. Därefter samlas man i grupper och letar efter gemensamma teman. Man listar kunskaper och färdigheter som personerna i gruppen visat prov på. Dag 2 formuleras <i>den gemensamma drömmen</i> i bilder och mindmaps. <i>Backlighting</i> : Man befinner sig i framtiden, blickar tillbaka till nuet och formulerar vilka steg man tog för att nå sina drömmars mål. På grundval av dessa arbetar grupperna fram vilken kompetensutveckling som behövs.
När använda	När frågan är komplicerad och ingen vet svaret. När ämnet verkligen engagerar människor. Deltagarna representerar mångfald och olikhet. När konflikter föreligger. När det är bråttom! Att människor bryr sig om frågan och synpunkter, idéer, förslag tas på allvar är ett absolut villkor.	Man önskar en gemensam vision. Man behöver en åtgärdsplan. Andra ansträngningar har gått i stå. Nytt ledarskap tar över. En avgörande förändring sker. Parter behöver mötas och har inget bra forum	När man vill utbyta erfarenheter, diskutera en fråga och öka individuell kunskap. När man behöver synliggöra likheter och skillnader i åsikter, när man vill få fram idéer kring en frågeställning.	När man vill hitta det man har gemensamt men också se var uppfattningarna skiljer sig åt. Det ska på något vis finnas utrymme för deltagarna att arbeta vidare med handlingsplanerna.	När man vill sätta igång en bestående förändringsprocess som engagerar alla medarbetare.
När inte använda	När det är viktigt att uppnå ett visst. resultat. Ledningen har behov av att kontrollera processen. Ledningen inte aktivt stödjer den	Ledningen är tveksam. Villkor för framgång ej uppfyllda. Dagordningen är förutbestämd. Ingen planeringstid	Om man vill ha konkreta resultat, planer eller vill att deltagarna ska driva frågan självständigt efter mötet. Frågan är	När det finns dolda motiv bakom temats formulering och när det inte finns en öppenhet för att låta deltagarna ta ansvar	I situationer då man från ledningens sida inte vill dela med sig av makten.

	fortsatta processen.		okomlicerad/okontroversiell.	kring det temat avser	
Skapare	Harrison Owen med hjälp av 1000tals deltagare världen runt.	Marvin Weisbord och Sandra Janoff	Juanita Brown och David Isaacs	Robert Jungk	David Cooperrider, Diana Whitney, Suresh Srivastra m fl