



© Apprino Göteborg 2008

AI-SUMMIT

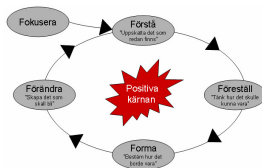
HELA SYSTEMET I RUMMET SKAPAR MOMENTUM FÖR FÖRÄNDRING

FÖRDELAKTIG ANVÄNDNING

”No problem can be solved from the same level of consciousness that created it.” Albert Einstein

För utvecklingsarbete som berör hela organisationer är arbetsformen AI-Summit speciellt effektiv, eftersom den snabbt ger resultat genom att samla relevant kompetens och skapa starkt engagemang. Genom att kombinera en extensiv informationsinsamling med mångfacetterad analys, leder arbetet till en avgränsad mängd förslag till utvecklingsinsatser som är väl underbyggda och förankrade i organisationen. Dessutom leder arbetet ofta till spontana och omedelbara förbättringar.

ENKLA METODSTEG



Omfattningen på arbetet beror på frågeställning och organisation, men processen följer följande enkla steg:

- *Fokusera* – I en förberedande workshop formulera namnet på initiativet och de frågor som skall användas. Här väljs dessutom de personer ut som skall intervjuas och intervjuas.
- *Förstå* – När en AI-Summit startar, inleds den med att goda berättelser som illustrerar området identifieras och kommuniceras genom intervjuer och diskussioner. På så sätt synliggörs den positiva kärnan som förändringsarbetet kommer att utgå ifrån.
- *Föreställ* – Nästa steg blir att gemensamt skapa kreativa och meningsfulla bilder av hur gruppen vill att framtiden skall se ut. Här används många gånger olika uttrycksmedel som teckningar och sketcher, för att skapa liv i presentationen.
- *Forma* – Därefter utformas beskrivningar som tydligt visar de mest åtråvärda kvaliteterna hos den blivande organisationen vad gäller t.ex. erbjudanden till kund, lönomodell, inriktning på FoU. Möda läggs ned på att göra dessa beskrivningar både konkreta och medryckande, så att alla känner sig engagerade att uppfylla dem.
- *Förändra* – Med utgångspunkt i de resultat som framkommit under de föregående stegen utformas här konkreta projektbeskrivningar för vad som behöver åstadkommas för att åstadkomma målen.



FRAMÅTRIKTAT FOKUSOMRÅDE



”Appreciative Inquiry” syftar till att verkligen undersöka en viktig, avgränsad och bekräftande frågeställning. Valet av namn på utvecklingsarbetet blir därför viktigt. Några goda exempel:

- ”Exceptionell ankomsts-service”. British Airways
- ”Bli den bästa arbetsgivaren i alla samhällen världen över”. McDonald’s
- ”Djärva och upplysta marina ledare på varje nivå”. US Navy

ENERGIGIVANDE FRÅGOR

Intervjuer spelar en stor roll under en AI-Summit, och ibland även innan som förberedelse till den stora samlingen. Frågorna syftar till att locka fram berättelser om positiva och lärorika upplevelser, som sedan kan analyseras och återberättas. Några exempel på typiska frågor är:

- ”När du tittar tillbaka på den tid du har varit i organisationen, försök minnas det ögonblick som du kände dig mest levande, mest engagerad, eller mest hängiven. Vad gjorde detta till en så speciell upplevelse? Vem var inblandad?”
- ”Berätta om ett tillfälle då du beslöt dig för att åsidosätta personlig vinning för att åstadkomma det bästa för helheten och var glad för att du gjorde det.”
- ”Tänk på alla grupper du har varit med i. Berätta om en som karaktäriserades av en stor portion tillit.”
- ”Beskriv det bästa möte du någonsin haft som verkligen gjorde stor skillnad för dig, din grupp och det arbete ni försökte åstadkomma. Vad var det hos dig, situationen och mötet som gjorde detta till ett så väsentligt möte?”

ROTERTANDE ROLLER

Målsättningen är att alla som har ett avgörande inflytande på det område som fokuseras deltar i workshopen. Väl där så deltar alla på lika villkor. Under workshopen roteras följande roller: (a) Diskussionsledare, (b) Dokumentatör, (c) Tidtagare och (d) Resultatpresentatör.

Arbetet under en AI-Summit bygger på att intervjuer blandas med diskussioner i små och stora grupper. På så sätt skapas en stabil grund av faktiska upplevelser som kan analyseras. Dessutom ger det ett exceptionellt gott tillfälle att lära av varandra, och ger möjlighet för människor att komma samman och direkt lösa problem eller skapa innovationer.



AVGÖRANDE FRIVILLIGHET

Alla har möjlighet att själv bestämma om man vill medverka eller ej. Om man vill vara med på en AI-Summit, så måste man dock vara med fullt ut. Ingen kan bara vara passiv åskådare. Skulle man känna att man inte bidrar eller inte lär sig under workshopen, så finns alltid möjligheten att lämna.

Sist i en AI-Summit formuleras insatser som tillräckligt många personer finner viktiga. Vid detta moment är det ofta fördelaktigt att använda metoder som Open Space Technology för att undersöka vilka frågor det finns uppslutning kring.

FUNGERAR DET?

Nokia, Nasa, McDonald's, British Airways, BP, Boeing, Danska Posten, US Navy, Cleveland Clinic, Röda korset och Rädda Barnen är alla exempel på organisationer som har använt styrke-baserad verksamhetsutveckling.

VILL DU VETA MER?

Vill du veta mer om hur du kan använda ”Appreciative Inquiry” och AI-Summit? Kontakta oss, så berättar vi mer! Du kan också läsa mer här:

- www.appreciativeinquiry.org
- *Appreciative Inquiry: Change at the Speed of Imagination.* Watkins & Mohr. 2001.
- *The Appreciative Inquiry Summit: A Practitioner's Guide for Leading Large-Group Change.* Ludema mfl. 2003

OM APPRINO

I Apprino kombinerar vi kompetens och erfarenheter från förändringsarbeten i allt från uppstarts företag och internationella koncerner till universitet och offentlig sektor. Vi adresserar komplexa frågeställningar, som syftar till att stärka konkurrenskraften. Våra specialområden är affärsinriktat mångfaldsarbete, hållbart entreprenörskap, innovationsorienterad kunskaps-hantering, användarstyrd produktförnyelse och organisations-överskridande samverkan.

Våra insatser utmärks av att vi alltid tar utgångspunkt i människors och organisationers styrkor, nyttjar kraften i mångfald samt att vi fokuserar nyskapande och innovation. Dessutom har vi en stark akademisk anknytning och samarbetar med forskare i både Sverige och USA.