

Hold en Open Space konference, når afdelingen trænger til en fælles debat

af Pia Torreck, pia.torreck@uption.dk. UPTION

*- en ny mødeform og arbejdsmetode til
organisationsudvikling*

Open Space Technology blev skabt i midten af 1980'erne af organisationskonsulent Harrison Owen da han opdagede, at de mennesker, der deltog i hans konferencer elskede kaffepauserne mere end de formelle præsentationer og gruppearbejder. Ved at kombinere denne opdagelse med hans erfaringer fra hans ophold i en afrikansk landsby skabte Owen en totalt ny form for konference.

*"I have been waiting to meet this way
for years"
-- Open Space Technology participant*

Open Space konferencer har ikke en hovedtaler, intet forud fastlagt tidsskema, ingen forud annoncerede workshops, ingen panel diskussioner, etc. I stedet bliver deltagerne sat i en stor cirkel, hvor de den første time bliver introduceret til hvordan de skal skabe deres egen konference.

- ❑ Enhver der ønsker at starte en diskussion eller aktivitet skriver det op på et flipover papir – med store typer – så alle kan se.
- ❑ OG rejser sig op og annoncerer denne aktivitet overfor gruppen.
- ❑ Derefter vælges en af de mange forud fastlagte tidspunkter og grupperum.
- ❑ Aktiviteten og tidspunktet bliver sat op på væggen.
- ❑ Når alle har annonceret ønsker til diskussioner/aktiviteter er det tid til "Landsby-markedspladsen".
- ❑ Deltagerne vandrer rundt og kigger på væggen/væggene – og sammensætter deres egen personlige konference.
- ❑ Det første "møde/workshop" kan begynde straks.

Open Space er ifølge Owen, bedre designet end de fleste planlægningsudvalg ville kunne præstere. Det er også kaotisk, produktivt og sjovt. Ingen har kontrol. En hvirvelvind af aktiviteter er guidet ved hjælp af en håndfuld simple Open Space principper. principles.

Open Space Technology ?

Open Space Technology (ost) er en ny mødeform, en type konference og arbejdsmetode, som bliver brugt over hele verden. Den er fuldstændig uden overflødig struktur og bliver brugt meget effektivt i grupper fra 10 til 1000 personer.

Open Space skaber et åbent rum. En enkel, men meget stærk ramme, skaber vilkår for en dynamisk proces med diskussion og samarbejde. Hver eneste deltager bidrager med sin kompetence og kreativitet og har direkte indflydelse på det endelige resultat.

I Open Space gælder 4 principper:

- ❑ De der end måtte deltage, er de rette personer
- ❑ Hvad der end sker, er det eneste, der kunne være sket
- ❑ Det starter når tiden er inde
- ❑ Når det er slut er det slut

- og en lov "de to fødders lov":

Hvis en deltager under forløbet kommer i en situation, hvor han/hun ikke lærer noget, skal deltageren bruge sine to fødder til at gå til et mere produktivt sted.

Det betyder at en deltager har mulighed for at gå fra en aktivitet til en anden – uden at skulle forklare sig. Det betyder også at nogle deltagere hopper rundt til aktiviteter som receptionsgæster. Owen hylder disse deltagere og kalder dem humlebier, der bestøver. Han hylder også de deltagere, der bruger loven om de to fødder til helt at melde sig ud i en periode. Han kalder dem sommerfugle, fordi de skaber stille centre, hvor man kan reflektere eller skaber nye tilfældige workshops.

Historien bag Open Space

Open Space Technology blev første gang beskrevet af Harrinson Owen i 80'erne. I mellemtiden er flere tusinde facilitatorer verden over blevet uddannet i at bruge metoden.

Harrison Owen fik ideen til Open Space efter at have arrangeret endnu en konference, hvor deltagerne på trods af, at de var tilfredse, alligevel syntes, at det vigtigste havde været kaffepauserne! Udenfor det officielle konferenceprogram fik deltagerne diskuteret de virkelig vigtige emner og oftest med mest energi. Så hvorfor ikke forsøge at skabe en mødeform, hvor kaffepauserne havde en central plads?

Med OST blev denne idé perfektioneret i nogle få principper og en meget stærk struktur.

OST er en metode, som mobiliserer viden og erfaring hos deltager og dermed giver store grupper mulighed for at løse komplekse problemer på 1-3 dage.

Organisationers kompetence til at løse opgaver er af og til kun delvist tilgængelig i topmanagement. Den egentlige kompetence er spredt ud i hele organisationen, og/eller hos flere organisationer/interessenter. Den tid der er til rådighed til at løse problemer og skabe accept bliver samtidigt mindre og mindre. Derfor er OST meget hurtigt blevet populær, som en metode til løsning af komplekse problemer med mange involverede parter.

Filosofien

OST er en metode, der skaber udvikling i store grupper. Metoden giver gruppen mulighed for at organisere sig selv i en simpel og klar ramme, og giver alle deltagerne mulighed for aktivt at deltage i løsningen af komplekse problemer, hvor løsningen er ukendt.

OST bygger på den grundholdning, at deltagerne i mødet vil bidrage effektivt og med energi i udarbejdelse af en løsning, hvis problemet er klart og vedkommende for dem, og der samtidig er en åben plads til at organisere arbejdet selv i en enkel struktur. Alle deltagere har mulighed for at påvirke dagsorden og resultat. En mulighed og frihed som følges med deltagerens ansvar for resultatet.

Betingelser for Open Space

Der findes selvfølgelig mange metoder til at arbejde effektivt i store grupper og det er vigtigt at vælge den rette. Open Space er langt den mest effektive, når det drejer sig om:

- Et klart og kraftfuldt formuleret problem
- En kompleks problemstilling enten på indholdssiden eller fordi der er stor uenighed blandt de involverede om løsningen.
- Løsningen på problemet er ukendt
- De involverede i problemløsningen er meget forskellige
- Der er et stort tidspres og løsning af problemet kan ikke vente
- Deltagerne ønsker at erfaringsudveksle maksimalt

Udbytte af Open Space

Der er tre niveauer i udbyttet af et Open Space

På indholdssiden bliver alle relevante emner og problemer taget op til diskussion og konklusion og eftersom grupperne tager emner op parallelt, kan et meget stort antal emner behandles på meget kort tid. Konklusionerne fra de enkelte møder rapporteres med det samme og offentliggøres for mødedeltagerne og giver dermed mulighed for løbende at analysere og følge op på gruppediskussionerne.

Metoden giver en unik ramme, hvor deltagerne har alle muligheder for at mødes og danne nye netværk.

Mødet er selvorganiserende og effekten af at arbejde succesfuldt på en usædvanlig fri måde giver

en høj grad af ansvarsfølelse blandt deltagerne. En følelse der ofte rækker langt ud over mødets varighed. Deltagerne har alle muligheder for at komme til orde og blive hørt og taget alvorligt. Denne gode erfaring giver ofte baggrund for at skabe en mere dynamisk og lærende organisation efter det egentlige Open Space.

Hvordan foregår det?

Den centrale problemstilling og invitation til Open Space laves i et forberedende møde.

Medmindre man vælger den totalt åbne form, som er beskrevet i starten af dette notat.

Både problemstilling og invitation formuleres på en måde, så de, der inviteres bliver inspirerede, provokerede og fokuserede på, hvad der skal arbejdes med.

Invitationen skal samtidig sende et klart signal om, at der ikke er tale om noget traditionelt møde.

Når et Open Space starter placeres deltagerne i en stor cirkel (eller flere cirkler indeni hinanden) uden borde.

Værten - oftest direktøren eller bestyrelsesformanden holder en kort (5-10 minutter) åbningstale, for

- 1) klart at udtrykke problemstillingen,
- 2) at alle deltagernes hjælp til løsningen er vigtig og
- 3) at der vil blive fuldt op på resultaterne fra Open Space.

Facilitatoren skaber fokus i gruppen, skaber det åbne rum og forklarer fremgangsmåden/metoden.

Deltagerne går herefter i gang med at lave mødets dagsorden ved at tage netop det emne op som han/hun brænder allermost for og føler et personligt ansvar for. Det kan være ideer, problemer, løsninger, håb eller bekymringer, tekniske og praktiske problemer, eller hvad der end måtte være vigtigt for lige præcis denne person.

Når dagsordenen på denne måde er færdig, dvs. der er ikke flere i lokalet, som har emner de ønsker

taget op, går deltagerne til dagsordenen for at skrive sig op til at deltage i de emner de selv finder mest interessante eller vigtigst.

Når Open Space er slut og alle de mindre møder har været holdt slutes mødet af - usædvanligt, men meget effektivt ved at referatet fra alle møder deles ud til deltagerne. Dette referat danner baggrund for senere beslutninger om handling. Referatet kan bestå af flipover papirer – eller af egentlige referater. Det kræver så, at der er pc'ere til rådighed i alle grupper.

Efter Open Space analyseres referatet og opfølgende aktiviteter planlægges, hvis det da ikke allerede er sket under Open Space.

Holdes Open Space over en dag er referatet resultatet og handling kan planlægges ud fra dette.

Holdes Open Space over to dag er der mulighed for at prioritere og udarbejde handlingsplaner, hvis Open Space holdes over 2,5 - 3 dage bliver der også tid til refleksion og finpudsning af planer eller at starte implementeringen.

Facilitatorens rolle

For at et Open Space kan blive en succes er det meget vigtigt med en facilitator. Facilitatoren sikrer at problemstillingen er egnet til et Open Space, arrangementet afvikles efter OST principperne, at deltagerne bliver introduceret til principperne og at organisationen er klar til at følge op på de resultater som mødet giver.

Facilitatoren deltager ofte også i udarbejdelse af invitation og fysisk ramme.

Når Open Space afholdes er facilitatorens vigtigste opgave at holde rummet åbent for den frie selvorganisering, men ellers være så usynlig som mulig, så det bliver deltagernes møde og ikke ledelsens/facilitatoren.

Facilitatoren er således en nøgleperson i ethvert Open Space. Til gengæld er én facilitator nok uanset gruppen størrelse.

*"This is the first time many of our people have met
the way their ancestors did"*