

Metodkortleken: Skapa positiv förändring och framtidsbild

23 metoder ur Metodbanken – utvecklandeteam.se/metodbank · Fri att skriva ut och använda med källhänvisning. Skär längs kortens kanter för A6-kort.

SKAPA POSITIV FÖRÄNDRING OCH FRAMTIDSBILD · 8.1

Appreciative Inquiry: 4D-cykeln

60–90 min (kondenserat) · Skalbart, små team till stora sammankomster

1. Discovery: låt deltagarna intervjua varandra parvis om tillfällena då något fungerat riktigt bra.
2. Dela de bästa historierna och identifiera gemensamma styrkor i helgrupp.
3. Dream: bygg tillsammans en levande bild av en önskad framtid utifrån dessa styrkor.
4. Design: konkretisera vad som krävs för att nå dit, till exempel som ett par tydliga principer.
5. Destiny: bestäm konkreta första steg och vem som äger dem.

utvecklandeteam.se/metodbank

SKAPA POSITIV FÖRÄNDRING OCH FRAMTIDSBILD · 8.2

Nio Varför (Nine Whys)

20–30 min · Alla storlekar

1. Ställ frågan 'Varför är det här viktigt för dig?' i par.
2. Låt personen svara och fråga sedan 'varför' på det svaret igen.
3. Upprepa i flera rundor, gärna strukturerat med 1-2-4-All.
4. Samla gruppens svar och destillera ett gemensamt syftesuttalande.
5. Diskutera hur det gemensamma syftet skiljer sig från eller fördjupar det ni trodde från början.

utvecklandeteam.se/metodbank

SKAPA POSITIV FÖRÄNDRING OCH FRAMTIDSBILD · 8.3

Purpose-to-Practice

60–120 min · Smågrupper om 4–6

1. Syfte: vad är vårt djupare gemensamma syfte?
2. Principer: vilka principer ska vägleda hur vi arbetar?
3. Deltagare: vilka behöver vara med för att lyckas?
4. Struktur: hur organiserar vi arbetet praktiskt?
5. Praktik: vilka konkreta rutiner och praktiker inför vi från och med nu?

utvecklandeteam.se/metodbank

SKAPA POSITIV FÖRÄNDRING OCH FRAMTIDSBILD · 8.4

Ecocycle Planning

45–60 min · Alla storlekar

1. Rita en ekocykel (ett liggande åtta-tecken) med de fyra faserna utmärkta.
2. Låt var och en enskilt placera sina viktigaste aktiviteter på post-it i rätt fas.
3. Jämför placeringarna i par och diskutera skillnader.
4. Bygg tillsammans en gemensam karta genom att lägga in allas lappar.
5. Diskutera: vad behöver vi stoppa och vad behöver vi ge mer utrymme?

utvecklandeteam.se/metodbank

Bästa möjliga jaget (Best Possible Self)

20–30 min · 1–6 personer

1. Be deltagarna sitta bekvämt med papper och penna.
2. Ge instruktionen: skriv om dig själv i en framtid där allt gått så bra som möjligt.
3. Ge sammanhängande skrivtid, minst tio minuter, utan avbrott.
4. Låt var och en, om de vill, dela ett tema eller en insikt från sitt skrivande.
5. Koppla gärna insikterna vidare till konkreta mål eller nästa steg.

utvecklandeteam.se/metodbank

SOAR-analys

30–45 min · Alla storlekar

1. Rita en fyrfältsmatris: Styrkor, Möjligheter, Ambitioner, Resultat.
2. Fyll i styrkor utifrån vad som redan fungerar riktigt bra.
3. Fyll i möjligheter utifrån vad som händer i omvärlden som kan utnyttjas.
4. Formulera gemensamma ambitioner baserat på styrkorna och möjligheterna.
5. Definiera konkreta, mätbara resultat som visar att ambitionerna uppnåtts.

utvecklandeteam.se/metodbank

Backcasting

45–90 min · Smågrupper om 4–8

1. Beskriv tillsammans en tydlig, konkret önskad framtid ett bestämt antal år framåt.
2. Sätt medvetet nuvarande hinder och begränsningar åt sidan under den här fasen.
3. Arbeta baklänges: vad behöver ha hänt fem år innan framtidsbilden är nådd?
4. Fortsätt baklänges till ett år innan och sedan tre månader innan.
5. Identifiera det allra första konkreta steget som kan tas redan nu.

utvecklandeteam.se/metodbank

Positive Deviance-metoden

45–60 min · Alla storlekar

1. Definiera tydligt vilket problem eller vilken utmaning ni letar undantag till.
2. Identifiera tillsammans vilka individer, team eller enheter som presterar ovanligt bra trots samma förutsättningar som andra.
3. Intervjua dem nyfiket om exakt vad de gör annorlunda i sin vardag.
4. Diskutera vilka av dessa beteenden som realistiskt skulle kunna spridas till fler.

utvecklandeteam.se/metodbank

Most Significant Change-tekniken

45–60 min · Smågrupper om 4–6

1. Be var och en förbereda en kort, konkret berättelse om en betydelsefull positiv förändring de själva bevittnat.
2. Inkludera alltid en motivering: varför var just den förändringen betydelsefull?
3. Dela berättelserna i smågrupper.
4. Låt varje grupp gemensamt välja ut den mest betydelsefulla berättelsen.
5. Dela de utvalda berättelserna med hela rummet och diskutera vilka mönster som framträder.

utvecklandeteam.se/metodbank

Mirakelfrågan (The Miracle Question)

20–30 min · Alla storlekar

1. Ställ mirakelfrågan tydligt och långsamt, ge den utrymme att sjunka in.
2. Ge tyst, individuell reflektionstid, några minuter räcker.
3. Låt deltagarna dela sina bilder av 'miraklet' i par eller smågrupper.
4. Destillera gemensamma teman från det som delats.
5. Fråga: vilka av dessa saker skulle vi faktiskt kunna börja göra redan nu, i liten skala?

utvecklandeteam.se/metodbank

Scenarioplanering

90–120 min · Smågrupper om 4–8

1. Identifiera de två mest osäkra och mest avgörande faktorerna som påverkar er framtid.
2. Kombinera dessa två faktorer till en fyrfältsmatris med fyra distinkta framtidsscenarier.
3. Beskriv varje scenario levande och konkret, som en berättelse om hur världen ser ut.
4. Diskutera vad varje scenario skulle betyda för er organisation.
5. Identifiera strategier som fungerar väl i flera av scenarierna, inte bara i det mest önskvärda.

utvecklandeteam.se/metodbank

Förändringsteori (Theory of Change)

60–90 min · Smågrupper om 4–8

1. Formulera tydligt den långsiktiga förändring eller det mål ni vill uppnå.
2. Arbeta baklänges: vilka kortsiktiga resultat måste uppstå för att målet ska nås?
3. Fortsätt baklänges: vilka aktiviteter krävs för att uppnå de kortsiktiga resultaten?
4. Identifiera vilka resurser som krävs för aktiviteterna.
5. Granska hela kedjan och ifrågasätt varje länk: håller antagandet verkligen?

utvecklandeteam.se/metodbank

Förhandsobduktion (Pre-Mortem)

30–45 min · Grupper om 5–12 personer

1. Presentera planen kort för gruppen.
2. Be gruppen föreställa sig att det är ett år framåt i tiden och projektet har misslyckats totalt.
3. Ge var och en tre minuters tyst, enskild skrivtid för att lista alla tänkbara orsaker till misslyckandet.
4. Gå laget runt och dela en anledning i taget tills allas listor är uttömda.
5. Identifiera de mest sannolika eller allvarliga riskerna och diskutera konkreta motåtgärder.

utvecklandeteam.se/metodbank

Visionstavla

45–60 min · Smågrupper om 4–8

1. Samla tidningar, bilder, tidskrifter, färgpennor och ett stort underlag.
2. Presentera temat eller frågan visionstavlan ska utforska.
3. Låt deltagarna klippa ut, rita eller skriva sådant som representerar deras bild av den önskade framtiden.
4. Sätt ihop bidragen till ett gemensamt collage.
5. Diskutera tillsammans vilka teman och känslor som framträder i den färdiga tavlan.

utvecklandeteam.se/metodbank

Polaritetskartläggning

45–60 min · Smågrupper om 4–8

1. Identifiera en återkommande spänning som känns olöslig, med två poler.
2. Rita ett kors med de två polerna på varsin sida.
3. Lista fördelarna med varje pol i sina respektive övre fält.
4. Lista riskerna med att överbetona varje pol i de nedre fälten.
5. Diskutera hur ni kan hämta fördelarna från båda polerna samtidigt som ni undviker att glida för långt åt något håll.

utvecklandeteam.se/metodbank

Hjulet (livshjulet / förändringshjulet)

20–35 min · Individuellt eller i par för att dela

1. Rita en cirkel och dela in den i sex till åtta sektorer, en per relevant område.
2. Namnge varje sektor tydligt.
3. Låt var och en skatta sin nöjdhet inom varje område på en skala från noll (mitten) till tio (ytterkanten).
4. Markera skattningen i varje sektor och dra en linje mellan punkterna.
5. Diskutera vilka områden som visar störst gap och vad som skulle behöva förändras.

utvecklandeteam.se/metodbank

Presencing (Theory U)

Halvdag till flera dagar · Smågrupper till större sammankomster

1. Co-initiating: samla gruppen kring ett delat, genuint angeläget syfte.
2. Co-sensing: observera situationen tillsammans utan att genast dra slutsatser eller föreslå lösningar.
3. Presencing: ge gruppen tid i stillhet, till exempel genom tyst reflektion eller en promenad, för att låta insikter mogna.
4. Co-creating: prototypa snabbt och konkret utifrån det som uppstått, utan att sikta på perfektion direkt.
5. Co-evolving: implementera och justera lösningen löpande i verkligheten.

utvecklandeteam.se/metodbank

Guidad visualisering

15–25 min · Alla storlekar

1. Be deltagarna sitta bekvämt och gärna blunda om de känner sig trygga med det.
2. Guida långsamt genom en föreställd scen en bit in i framtiden, där det ni arbetar mot redan har lyckats.
3. Ställ sinnliga frågor under vägen: vad ser du, hör du, känner du i den här framtiden?
4. Ge några minuters tystnad för att låta bilden fördjupas.
5. Be deltagarna öppna ögonen och kort skriva ner eller dela vad som dök upp.

utvecklandeteam.se/metodbank

Färdplansworkshop

60–90 min · Smågrupper om 4–8

1. Formulera den långsiktiga visionen eller det övergripande målet tydligt.
2. Rita en horisontell tidslinje uppdelad i lämpliga perioder, till exempel kvartal.
3. Identifiera nödvändiga milstolpar genom att arbeta både framåt från nuläget och bakåt från visionen.
4. Placera milstolparna på tidslinjen och diskutera beroenden mellan dem.
5. Utse ägare för de närmaste milstolparna och bestäm en tidpunkt för att uppdatera färdplanen.

utvecklandeteam.se/metodbank

Gemensam avsiktsförklaring

30–45 min · Alla storlekar

1. Samla de viktigaste insikterna och besluten från processen ni just genomfört.
2. Be smågrupper föreslå varsin kort formulering av en gemensam avsikt eller ett gemensamt åtagande.
3. Dela förslagen och identifiera gemensamma teman och formuleringar.
4. Arbeta tillsammans fram en enda, kort, delad avsiktsförklaring.
5. Låt alla på något sätt bekräfta sitt stöd för den slutgiltiga formuleringen.

utvecklandeteam.se/metodbank

Future Search

2,5–3 dagar (cirka 16 timmar) · 40–100 personer (idealt 60–80)

1. Sätt samman en planeringsgrupp och bjud in ett tvärsnitt av hela systemet, sikta på 60–80 personer från alla berörda intressentgr...
2. Kartlägg det gemensamma förflutna genom att alla fyller i tidslinjer över personliga, organisatoriska och omvärldshändelser.
3. Undersök nuläget: skapa en gemensam karta över trender som påverkar frågan och låt varje intressentgrupp berätta vad de är stolta...
4. Låt blandade grupper gestalta sina önskade framtider konkret, som om de redan inträffat.
5. Identifiera gemensam grund: vilka framtidsbilder delar hela rummet? Parkera oenigheter synligt utan att förhandla om dem.

utvecklandeteam.se/metodbank

Appreciative Inquiry Summit

1–4 dagar · 30–1000+ personer

1. Definiera summitens fokus som en positiv, kraftfull fråga tillsammans med en planeringsgrupp som speglar hela systemet.
2. Bjud in hela systemet (medarbetare, ledning och gärna kunder eller partners) och placera dem vid medvetet blandade bord.
3. Discovery: låt deltagarna intervjua varandra i par om konkreta höjdpunkter när organisationen fungerat som allra bäst.
4. Dream: låt borden gestalta en önskad framtid i bilder, scener eller berättelser och dela med helgruppen.
5. Design: formulera gemensamt de vägval och strukturer som krävs för att framtidsbilden ska bli verklig.

utvecklandeteam.se/metodbank

Real Time Strategic Change (Whole-Scale Change)

1–3 dagar · 80–2000+ personer

1. Förbered med en designgrupp: klargör syftet, det önskade utfallet och vilken information hela organisationen behöver få samtidigt.
2. Samla alla i en lokal vid 'max-mix'-bord där funktioner, nivåer och enheter blandas medvetet.
3. Låt ledningen presentera läget och riktningen öppet, inklusive det som är svårt.
4. Ge borden strukturerad tid att reagera: vad gläder, oroar och behöver förtydligas? Samla in reaktionerna i realtid.
5. Låt ledningen svara på bordens reaktioner direkt inför hela gruppen.

utvecklandeteam.se/metodbank