



# Sök- konferens

*Datum* Oktober 2013  
*Rubrik* Sökkonferens  
*Projekt*  
*Till* Företagsledare, verksamhetsledare, projektledare  
*Från* Internationell kompetens AB

## Sökkonferensen

### – en metod för planering i stora grupper

Sökkonferensen är en metod som klarar av att tillvarata och fånga människors kunskaper, erfarenheter och engagemang. När hela organisationen ska vara delaktig är Sökkonferensen en mötesmetod som skapar delaktighet och ansvar.

Vi arbetar i 1 – 2 dagar, och resultatet blir en gemensam handlingsplan på kort och lång sikt.

Resultatet blir deltagarnas gemensamma produkt och, inte minst, gemensamma ansvar att arbeta vidare med.

Kontakta oss för mer information och diskussion kring hur du kan utveckla ditt ledarskap och din verksamhet!

Internationell kompetens AB  
Mia Swärdh  
I samarbete med Brohuset FoU

## Sökkonferens

Sökkonferensen är en väl beprövad metod som använts med olika utformning ända sedan 1950-talet<sup>1</sup>. Den bakomliggande idén var att hitta en metodik som klarar av att tillvarata och fånga människors kunskaper, erfarenheter och engagemang.

Sökkonferensen följer en processmetodik som bygger på alla deltagares aktiva medverkan och engagemang. Förslag och idéer konkretiseras och formas till handlingsplaner. Resultatet blir deltagarnas gemensamma produkt och, inte minst, gemensamma ansvar att arbeta vidare med.

### *Anpassa efter tema och syfte*

Sökkonferensens principer utgör en struktur. Den kan användas i många skilda sammanhang, eftersom ramen alltid anpassas efter de förutsättningar som råder vid varje tillfälle. Den anpassas efter tema, deltagare, syfte och inte minst vilket tidsutrymme man har till sitt förfogande.

Trenden har gått från inomorganisatoriska Sökkonferenser (med deltagare enbart från ett företag eller en organisation) som varat i två dagar, till endagskonferenser i nätverksorganisationer (där deltagare från flera olika företag och organisationer deltar). Utvecklingen är samtidigt en spegling av arbetslivets förändring, där samarbete över gränser blivit en nödvändig – och naturlig – del av vardagen.

Det är konferensledningens uppgift att stå för strukturen och rama in diskussionerna och leda dem framåt så att det blir resultat. Men det är deltagarna som står för processen, och fyller diskussionerna med mening och substans.

Utgångspunkterna för konferensen är tre, mycket enkla, men grundläggande antaganden om människor:

- Alla människor har drömmar och idéer om sin egen framtid, sin hemtrakts utveckling, sin arbetsplats etc., även om dessa inte alltid uttalas.
- Alla människor vill vara med och skapa och forma sin framtid. Det är en mänsklig kraft som tyvärr inte alltid kommer fram.
- All utveckling bygger på människors förmåga att kommunicera, att samtala med varandra, och hur väl vi lyckas fånga in drömmar och idéer som människor har.

### *Mångfald som berikar*

En särskilt viktig del i Sökkonferensen är att den bygger på att många människor med olika bakgrunder, kompetenser och erfarenheter deltar. Ambitionen är att få fram så många synpunkter och erfarenheter som möjligt. Genom dialog och diskussioner kommer man fram till förslag och idéer som konkretiseras och formas till handlingsplaner.

*Sökkonferensen bygger på att många människor med olika bakgrunder, kompetenser och erfarenheter deltar.*

*Ambitionen är att få fram så många synpunkter och erfarenheter som möjligt.*

*De olika perspektiven konkretiseras till handlingsplaner.*

---

<sup>1</sup> Sökkonferensens ursprung kan härledas till 1950-talet och till *Tavistock Institute for Human Relations* i London, där man bl.a. arbetade med demokratisering av arbetsplatser. Erfarenheterna därifrån spred sig till Norge och senare till Sverige och andra länder. För den som är mer intresserad av Sökkonferensen och dess bakomliggande (teoretiska) principer, rekommenderas följande litteratur: Emery, Merrelyn. *The Influence of Culture in Search Conferences*. In Concepts and Transformation, Vol. 1 No.2/3 1996, samt Ljungberg van Beinum, Ingrid. *Using the Lamp Instead of Looking into the Mirror. Women and Men in Discussion about the Relationship between Men and Women in the Work Place*. Doctoral Thesis. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2000.

Det är i samtal man kan ställa frågor till varandra för att försöka reda ut och förklara vad man menar med t.ex. en företeteelse eller ett begrepp. Vad menar vi exempelvis med "kompetens" och "behov av kompetensutveckling"? När alla i gruppen ges möjlighet att ge sin förklaring och syn, kan så småningom en gemensam plattform eller förståelse för den aktuella frågan skapas.

## ***Framtiden börjar nu***

Sökkonferensen börjar i framtiden. Man går från vida visioner till konkreta koncept genom att arbeta stegvis med olika frågor som blir mer och mer detaljerade allteftersom.

Grupparbeten varvas med diskussioner i "storgruppen" då alla deltagare medverkar. Man redovisar resultaten (t.ex. förslag och idéer) från gruppdiskussionerna på blädderblocksblad som sätts upp på väggarna i konferenslokalen så att alla kan se dem och på så vis görs resultaten tillgängliga för samtliga deltagare.

Genom detta skapas en samlad kunskap, vilket blir resultatet av konferensen. Alla deltagare är tillsammans delaktiga och ansvariga, eftersom de själva har både producerat planerna och själva ser till att stegen tas för att verkställa handlingsplanen.

### ***Från det abstrakta***

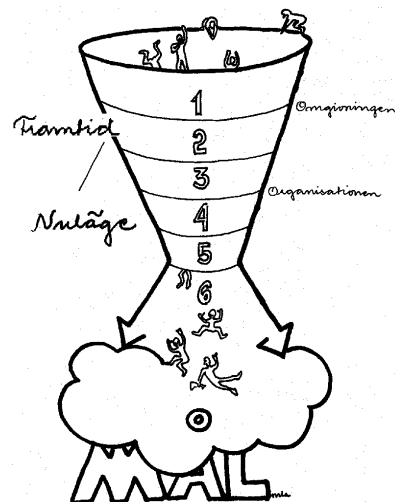
Visioner

Behov

Förslag



***till det konkreta***



Det finns några spelregler för Sökkonferensen som är viktiga att vara uppmärksam och tänka på i diskussionerna. Sökkonferensen är nämligen en demokratisk dialog där

- alla skall kunna delta
- alla skall vara aktiva – det är allas ansvar att det blir något (resultat)
- alla är lika värda (det är inte vem som säger något som är viktigt, utan vad man säger)
- alla åsikter är viktiga
- det är naturligt att ha olika åsikter, vilket skall respekteras.

Det är samtliga deltagares ansvar att se till att spelreglerna följs.