



Ett dialogiskt sätt att tänka och  
agera

*dialogues*

# En dialogisk processlogik

I ett försök att förenkla ett dialogiskt sätt att tänka och agera har vi skapat en modell eller processlogik med fyra steg. Dessa steg innebär att vi pausar vår automatiska reaktion och skapa en tidskil mellan det vi observerar eller upplever och vår agerande och beslut. Stegen är:

## Att observera

Det innebär att försöka se allt som ingår i ett problem eller utmaning som vi står inför. Vi pratar ofta i sammanhanget om att inventera perspektiv eller identifiera symptom.

## Att undersöka och fördjupa vår observation

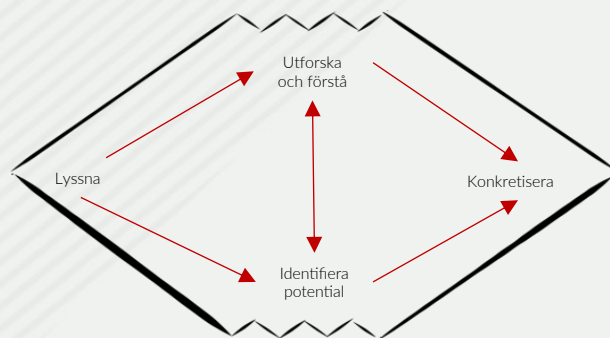
I denna fas eller detta steg ställer vi frågan om problemets eller utmaningens orsaker och effekter. Vi undersöker också underliggande känslor och annat som inte är uppenbart.

## Att identifiera potential för förbättring

När vi fördjupar oss i en fråga uppstår ofta nya möjligheter – sånt som ingen har sett eller tänkt på förut. Vi upptäcker ofta synergier som inte sågs innan..

## Att konkretisera

Här handlar det om att komma till konkreta beslut eller – i större processer – om överenskommelser. Ibland måste vi helt enkelt vara överens om att vi inte är överens. Det är också fasen där vi behöver fundera över ansvaret vi kan ta, ansvaret vi vill att andra ska ta och ansvaret som kan tas gemensamt. Och sen behöver vi konkret planera för vad som ska göras och hur det ska göras.



# Processlogiken som ett sätt att hantera en inre konflikt

När du har inre konflikt, kan du använda dig av de fyra steg i processlogiken för att hitta ett sätt att hantera den. Vi tänker ofta på lösningar direkt. Processen uppmanar till att stanna upp och förstå problemet eller utmaningen bättre för att på så vis kunna hitta möjliga sätt att agera som fungerar i längden.

## Observation

*Frågan du ställer dig i denna fas är: vad är det du ser? Vad är det som händer? Du kan ta ett papper och en penna och skriva ner det du ser – utan att analysera. Tänk att du står utanför dig själv och beskriver det du ser från ett avstånd.*

## Att undersöka och fördjupa din observation

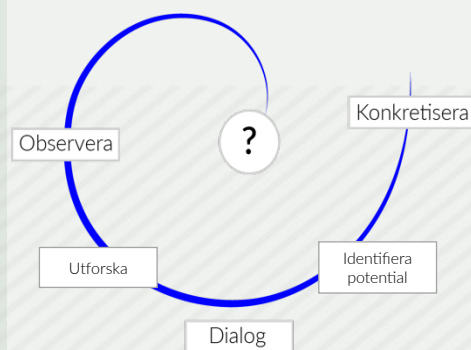
*Nu kan du fråga: Vad är orsaken till det jag ser? Vilka är effekterna? Stanna kvar en stund och ställ frågan "varför?" om och om igen. Vilka effekter har det som sker på dig? Vilka känslor skapar det i mig?*

## Att identifiera potential för förbättring

*Går medvetet över till denna fas och leta efter möjligheter som skulle skapa förbättring nu när du förstår ditt dilemma eller inre konflikt bättre. Vilka av orsakerna kan du göra något åt? Om du inte kan ändra orsakerna, kan du på något sätt ändra sättet du reagerar på dem (effekterna du upplever?) Är det något som du kan göra eller få hjälp med som skulle skapa en positiv förändring?*

## Att konkretisera

*Vad kan du nu göra för att skapa en konkret förändring? Vilka steg behöver du ta? Försök inte ställa för ambitiösa krav på dig själv. Du kan bryta ner det du vill göra i små steg och börjar med något som är lätt att uppnå. Ha tålamod med dig själv.*



# Processlogiken i gruppsamtal där det finns spänning

När du leder ett samtal – agerar som facilitator – kan du planera mötet i förväg. Tänk fyra olika faser och sätt en tid för varje del. Berätta för deltagare att ni kommer att följa fyra steg och att det finns en avsatt tid för varje. Ju mer komplex en fråga är desto mer tid kan behövas.

## Observation

Börja med att be gruppen att berätta vad de ser från sitt perspektiv. Det går bra att göra detta i en runda. Ni försöker få en 360 graders bild av problemet/konflikten ni sätter i mitten.

## Att undersöka och fördjupa din observation

När ni går över till denna fas, be deltagare att fundera över effekterna och orsaker av det de ser. Det är ibland svårt att skilja mellan dessa. Ju mer öppenhet i gruppen, desto mer kommer känslor, värderingar och djupare ideologi att kunna komma fram i samtalet.

## Att identifiera potential för förbättring

När ni går över till fasen, letar gruppen tillsammans efter potential för förbättring. Här uppstår ofta synergier som tidigare inte syntes. Du kan lägga till följande frågor: vad kan du ta ansvar för? Vad behöver någon annan ta ansvar för? Vad kan ni ta gemensamt ansvar för?

## Att konkretisera

Det är viktigt att komma fram till denna fas där idéer omsätts till handling. Här ändrar samtalet karaktär och du hjälper gruppen att bli tydlig över överenskommelser, eventuella beslut och planering av åtgärder. Tidsplaner och ansvarsfördelning hör till denna delen av processen.

