

**KORT**  
***FÖR ATT LEDA***  
**DISKUSSIONEN**

**R****NDPAUS**

# INNEHÅLL

- 1** Så här använder du diskussionskortet
- 2** Vad är dialog?
- 3** Förbättra din förmåga att lyssna
- 4** Förberedelser inför att leda en diskussion
- 5** Exempel ur manuset för att inleda en diskussion
- 6** Spelreglerna för en konstruktiv diskussion
- 7** Början till en jämlik diskussion
- 8** Diskussionsledarens bästa styråtgärder
- 9** Uppmuntra deltagarna att tala om sina egna upplevelser
- 10** Så här fördjupar du diskussionen
- 11** När det är svårt att välja ämne för den fördjupade diskussionen
- 12** Aktivera tysta röster i diskussionen
- 13** Vad ska man göra om någon dominerar?
- 14** Så här kommer du vidare från en återvändsgränd
- 15** Så här ställer du dialogiska frågor
- 16** Känslobrott i diskussionen
- 17** Ledarens bästa styråtgärder när diskussionens utgångspunkt är en konflikt
- 18** Uppkomsten av en överraskande konflikt under diskussionen
- 19** Diskussionens slut

**R****NDPAUS**

# SÅ HÄR ANVÄNDER DU DISKUSSIONSKORTEN

En bra dialog är belönande – och att leda en bra dialog kräver övning och upprepning. Diskussionskortet innehåller tips och formuleringar som hjälper att leda dialogen. Börja med att försöka behärska några av punkterna och utöka din kompetens en dialog åt gången. Börja med dig själv, och utveckla dina kunskaper från mästarlyssnare till diskussionsledare.

I varje diskussion är det viktigt med en bra inledning, ledning till jämlikt bemötande, samt rätt slags avslutning. Fundera också på situationen som föregår diskussionen. Finns det till exempel spänningar mellan diskussionspartnerna, och tror du att någon kommer att dominera situationen? Då ska du studera kortet med råd för svåra situationer särskilt noga.

## Några tips för att använda korten:

- Börja använda kortet i god tid innan diskussionen, redan i planeringsfasen
- Läs igenom kortet ett i taget och skriv ett manus på diskussionens gång som stöder diskussionens syfte
- Redigera formuleringarna så de passar dig och gör anteckningar om dem
- Läs igenom kortet och dina anteckningar på nytt precis innan diskussionen eller föregående dag

**R****NDPAUS**

# VAD ÄR DIALOG?

Dialog är ett **konstruktivt och jämlikt sätt att diskutera**, och går ut på att förstå den andra, men inte att uppnå enighet. I bästa fall leder dialog till att man når oanade insikter och får ett nytt tänkande.

I dialog skapar man en förtrolig stämning och fördjupar förståelsen i vilket ämne som helst. Med hjälp av dialog kan man få ett jämlikt möte mellan människor med olika utgångspunkter. Använd dialog exempelvis som en del av förberedelserna inför eller innan lösningar utvecklas eller beslut fattas.

**R**  **NDPAUS**



# FÖRBÄTTRA DIN FÖRMÅGA ATT LYSSNA

**Föreställ** dig de händelser och situationer som andra pratar om.

**Försök att skapa en bild** av berättelsen någon annan berättar, med en början, en mittpunkt och ett slut.

**Var uppmärksam** på de olika dimensionerna i upplevelserna som andra beskriver: iakttagelser, tankar, minnen, känslor och föreställningar.

**Lyssna på dig själv!** Vad händer inuti dig när andra talar? Hurdana upplevelser vaknar upp inom dig? Vad är nytt och intressant för dig? Vad irriterar dig? Vad är svårt för dig att förstå? Vilka handlingsincitament kan du identifiera hos dig själv?

**Vänta en stund** innan du skyndar dig att säga det du har att säga. Kanske ditt akuta behov att tala lättar om du bara koncentrerar dig mer på att lyssna på andra?



**RONDPAUS**

# FÖRBEREDELSE INFÖR ATT LEDA EN DISKUSSION

- 1.** Tänk över hur du inleder dialogen och hur du fyller i.
- 2.** Uttala spelreglerna för diskussionen så att de passar din egen stil.
- 3.** Planera introduktionen av ämnet och formulera en inledande fråga.
- 4.** Sätt dig in i temat och gör en lista på frågor som berör diskussionens innehåll.
- 5.** Planera en fördjupning av diskussionen och hur diskussionen avslutas.
- 6.** Fundera över om diskussionen behöver dokumenteras och hur det ska göras.  
Behövs det någon som antecknar?



**RONDPAUS**

# EXEMPEL UR MANUSET FÖR ATT INLEDA EN DISKUSSION

”Välkomna. Syftet med den här diskussionen är att vi ska lära från varandra och höra varje deltagares synpunkter och erfarenheter om ämnet som behandlas. Syftet är inte att övertala, debattera eller övertyga andra om vår egen åsikt, utan att ge utrymme för olika perspektiv och bygga förståelse utifrån andras kommentarer. Målet är inte heller konsensus.

Vi försöker att komma bort från det vanliga sättet att diskutera och fokusera på vad vi själva säger härnäst. Fokusera istället på vad den andra säger. Tala en i taget och om du inte är redo att tala kan du låta någon annan göra det.

Om du kommer på en fråga, skriv ner det på papper istället för att avbryta någon annan. Förhoppningsvis kommer diskussionen att ge er ny förståelse för vad som är viktigt för andra, samt en djupare förståelse för vad som är viktigt för dig.

I den här diskussionen får man strunta i sina roller – utgångspunkten är att alla är med som sig själva. Som diskussionsledare styr jag diskussionen och ser till att var och en får tala och att vi följer spelreglerna för diskussionen. (Gå igenom reglerna). Känns de här reglerna bra för alla?”

Välkomna!

Syftet med den här diskussionen är att vi ska lära från varandra och höra varje deltagares synpunkter och erfarenheter om ämnet som behandlas. Syftet är inte att

# SPELREGLERNA FÖR EN KONSTRUKTIV DISKUSSION

## GÖR SÅ HÄR

## SÄG SÅ HÄR

**Lyssna** på andra, avbryt inte och inled inte diskussioner vid sidan om.

”Var och en måste ha rätt att i lugn och ro framföra sina åsikter. Det är viktigt att vi inte avbryter varandra eller viskar till personen bredvid.”

**Delta** i det som andra säger och använd ett vardagligt språk.

”Syftet med dialogen är att vi ska försöka koppla det vi säger till det som andra lyft fram i diskussionen. Försök att tala vardagsspråk och undvika specialtermer.”

**Berätta** om dina egna erfarenheter.

”För att vi bättre ska kunna förstå ämnet vi avhandlar och varandra är det bra att tala om sina egna erfarenheter. Det betyder att vi berättar för de andra vilka faktorer, händelser och situationer som har påverkat våra egna uppfattningar.”

**Var närvarande och respektera** andra och den förtroliga stämningen under diskussionen.

”I dialogen är det viktigt att vi koncentrerar oss helt och hållet på varandra och på att förstå det ämne som avhandlas. Vi ska respektera människors olika synpunkter. Vi ska se till att hålla diskussionen konfidentiell så att alla kan tala så fritt som möjligt.”

**Sök och samla.** Bearbeta djärvt konflikter som uppstår och sök efter sådant som gömms undan. Tilltala andra direkt och fråga om deras synpunkter.

”Dialogen ska vara en trygg situation där man kan hantera konflikter. Dessutom är det viktigt att söka efter sådant som vi inte märkt av en eller annan orsak. Till slut kan vi utforska hur synpunkterna som kommit fram under diskussionen är kopplade till varandra.”





# BÖRJAN TILL EN JÄMLIK DISKUSSION

En bra början ger möjlighet till ett jämlikt och förtroligt möte. Under inledningen flyttas uppmärksamheten över från annat till den här stunden – till platsen, andra människor och det ämne som ska diskuteras. Början måste få ta tillräckligt med tid för att man ska uppnå en förtrolig stämning, där deltagarna är beredda att dela med sig av sina erfarenheter till andra.

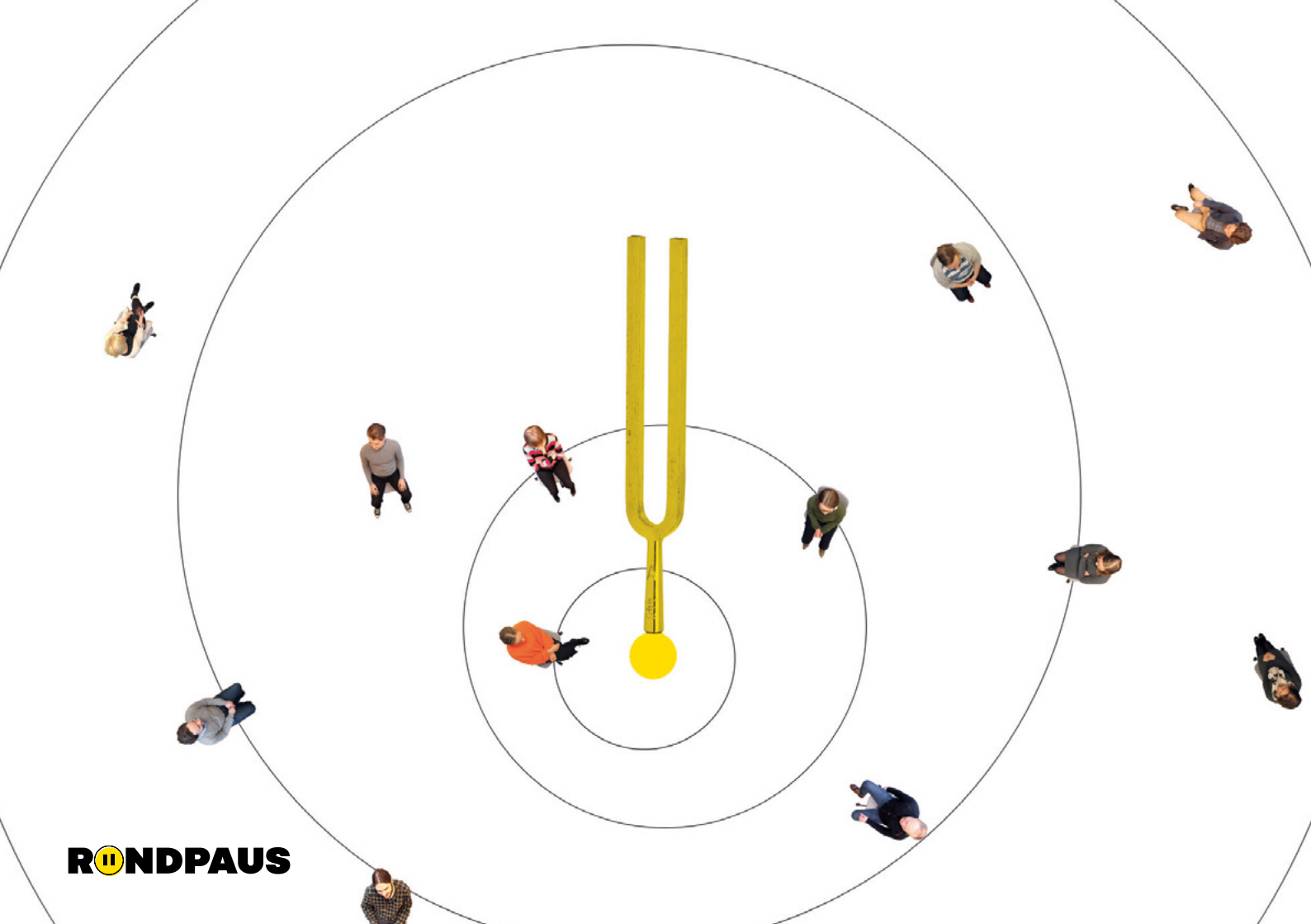
Vilka är ni och vad var det **fick er att komma hit** idag?

Vilka **erfarenheter** är längst fram i era tankar när ni kommer att diskutera det här ämnet?

Vilka **observationer** eller **känslor** är kopplade till ämnet?

Hur är det att **diskutera** det här ämnet **tillsammans**? Hur **påverkar personerna som är närvarande** behandlingen av ämnet?

Vart vill vi **komma** med vår diskussion?



**RONDPAUS**

# DISKUSSIONSLEDARENS BÄSTA STYRÅTGÄRDER

## GÖR SÅ HÄR

Ledaren ser till att alla har utrymme att berätta om sina egna upplevelser.

Ledaren underlättar för dem som är med att vara delaktig i det andra sagt genom att styra deltagarna mot att fästa uppmärksamhet vid kopplingarna mellan olika uttalanden.

Ledaren visar exempel på hur man kan tala direkt om sina egna erfarenheter.

Ledaren hjälper att hålla diskussionens språk på en vardaglig nivå och ber deltagarna att förklara svåra termer som alla inte nödvändigtvis förstår.

Ledaren hjälper deltagaren att stanna upp vid spänningar och beskriva erfarenheterna som relaterar till dem närmare.

Ledaren hjälper till att lyfta fram synpunkter som hamnat i skymundan.

Ledaren hjälper till att utforska kopplingarna mellan olika synpunkter.

## SÄG SÅ HÄR

”Nu ska vi lyssna i lugn och ro.”

”Hur relaterar det här till tidigare uttalanden?”

”Det här är mina tankar under dialogen, vilka tankar väcker den hos er andra?”

“Vad menar du när du säger xxxx?”

”Berätta mer. Vi tar oss tid att lyssna på olika synpunkter.”

”Vad har inte ännu lyfts fram?”

”Vad har de samma åsikt om? Vilka är skillnaderna? Vad förstår vi nu som vi inte förstod tidigare?”



**RONDPAUS**

# UPPMUNTRA DELTAGARNA ATT TALA OM SINA EGNA UPPLEVELSER

## GÖRSÅ HÄR

---

Be deltagarna att tala om händelser och situationer som är viktiga för dem.

---

Ställ frågor om upplevelsens olika dimensioner: observationer, tankar, minnen, känslor och föreställningar.

---

Ställ preciserande frågor om orsaker och konsekvenser.

---

Be andra deltagare att berätta vilken typ av upplevelser de kommer att tänka på när de lyssnar på andra.

## SÄG SÅ HÄR

---

”Berätta om händelser eller situationer som har påverkat era tankar om ämnet för vår dialog.”

---

”Berätta mer om vad du observerade/tänkte/kände/föreställde dig i den situationen.”

---

”Vilka faktorer ledde till situationen? Vad blev följderna?”

---

”Vilken typ av upplevelser kom ni andra att tänka på när ni lyssnade på den här berättelsen?”

**Var själv ett exempel. Berätta om en egen upplevelse som påverkat dina åsikter om ämnet som avhandlas.**



**RONDPAUS**

# SÅ HÄR FÖRDJUPAR DU DISKUSSIONEN

## GÖR SÅ HÄR

Försök hitta ett preciserat ämne som man kan fördjupa sig i.

Fråga deltagarna hurdana saker de vill öka sin förståelse för.

Uppmuntra deltagarna att lyfta fram perspektiv om ämnet som inte ännu nämnts. De kan även vara motstridiga eller svåra.

Dela med dig av en egen erfarenhet i ämnet som gör att du kan styra in diskussionen från en allmän nivå till att deltagarna berättar om sina erfarenheter.

Hjälp deltagarna att hantera erfarenheter inom ämnet på känslomässig nivå.

Lägg märke till stämningen i diskussionen och nivån på diskussionen om ämnet. Känns diskussionen intressant och viktig för deltagarna?

## SÄG SÅ HÄR

”Nu har vi diskuterat ämnena A, B och C. Vilket av dem skulle ni vilja fördjupa er i?”

”Vilka är de ämnen som var och en av er skulle vilja förstå bättre?”

”Kommer någon av er att tänka på någonting som vi inte har diskuterat ännu inom ramen för det här ämnet?”

”Den här diskussionen får mig att tänka på en egen erfarenhet jag hade, då xxxx... Är det någon som har en liknande erfarenhet eller kanske en helt annan erfarenhet som har med ämnet att göra?”

”Vad tänker ni när det gäller det här ämnet? Vilka känslor väcker ämnet?”

”Jag tycker att vi fortfarande för en diskussion på en ganska allmän nivå. Hur bör vi fördjupa den här diskussionen? Vad bör gå in djupare på?”



**RNDPAUS**



# NÄR DET ÄR SVÅRT ATT VÄLJA ÄMNE FÖR DEN FÖRDJUPADE DISKUSSIONEN

## GÖR SÅ HÄR

Om det under diskussionen lyfts fram flera olika ämnen, led deltagarna att fundera på vilket av dem som ska väljas för en djupare diskussion. Ett bra ämne: 1) är aktuellt för så många av deltagarna som möjligt, 2) innehåller oklarheter och spänningar, 3) är möjligt att få nya insikter i under den tid ni har till förfogande.

Om det bara finns ett ämne eller någon av deltagarna kraftigt försöker styra valet av ämne, sträva efter att sakta ner diskussionen och att hjälpa deltagarna att i lugn och ro fundera på olika alternativ.

Om flera av ämnena understöds i gruppen funderar ni närmare på de olika ämnena ännu en stund.

Om någon kraftigt sätter sig emot det ämne som valts ber du denne ge diskussionen om ämnet en möjlighet att komma till liv. Hör dig efter en stund för hur personen upplever att diskussionen fortsatt.

Om ni inte bland deltagarna kan komma överens om vilket ämne som ska väljas, kan ni rösta eller så kan du som diskussionsledare välja ämnet utifrån hur du har förstått situationen.

## SÄG SÅ HÄR

”Nu har ämnena A, B och C nämnts, men det är för tidigt att säga vilket av de här ämnena det lönar sig för oss att välja. Om vi diskuterar de olika alternativen en stund och funderar på vilket av dem som skulle passa oss bäst.”

”Låt oss ännu i lugn och ro fundera på olika alternativ en stund innan vi fattar något beslut om ämne. Berätta vad ni tänker om det här föreslagna ämnet och säg till om ni kommer på andra ämnen som vi kunde ta upp.”

”Diskutera lite till om de här ämnena som ni är intresserade av, så förstår vi bättre vad som gör ämnet viktigt för var och en.”

”De flesta verkar vilja välja ett ämne som du inte är särskilt intresserad av. Är det okej att vi försöker fördjupa oss i det här ämnet, så frågar jag dig om en stund hur du tycker att diskussionen verkar och om du upplever att den väckt nytt intresse?”

”Vi verkar inte kunna komma överens om vilket ämne vi ska välja. Jag föreslår att vi röstar. Om vi inte då heller kommer fram till en klar lösning, väljer jag ämne och tar också som dialogens ledare ansvar för diskussionen om ämnet.”



**RONDPAUS**

# AKTIVERA TYSTA RÖSTER I DISKUSSIONEN

## GÖR SÅ HÄR

---

Säg att du önskar att så många som möjligt ska delta i diskussionen och lägg under diskussionens gång märke till de personer som ännu inte har sagt någonting.

---

Stanna upp diskussionen för en stund och säg att du vill höra vad de personer tycker som ännu inte sagt någonting.

---

Om gruppen är stor eller stämningen är spänd kan du styra deltagarna mot att diskutera i par eller små grupper en liten stund. Sedan kan du särskilt be dem att tala som varit tysta hittills.

## SÄG SÅ HÄR

---

”För att dialogen ska lyckas är det i regel viktigt att så många som möjligt deltar i diskussionen. Det betyder inte att alla måste tala lika mycket, utan att alla kan göra sin röst hörd när de vill säga någonting.”

---

”Nu har vi hört från en del av er. Nu vill jag fråga vad ni tycker som ännu inte sagt någonting?”

---

”Prata en liten stund med personerna bredvid er om vilka tankar diskussionen hittills har väckt hos er. Sedan ska vi höra även vad de som inte ännu haft ordet har för tankar.”



**RONDPAUS**

# VAD SKA MAN GÖRA OM NÅGON DOMINERAR?

## GÖRSÅ HÄR

---

I början av diskussionen ska du förbehålla dig rätten att begränsa antalet uttalanden och uttalandenas längd. Motivera detta med att du vill trygga diskussionens jämlikhet.

Ingrip så fort som möjligt om någon av deltagarna dominerar diskussionen. Tacka personen för att hon/han lyft fram sina åsikter i diskussionen. Säg att du nu vill höra andras åsikter.

Om den person som dominerar hela tiden ber om ordet kan du be hon/han att vänta en stund och ge andra utrymme att tala en stund.

## SÄG SÅ HÄR

---

”Det är meningen att alla ska få lika mycket utrymme att framföra sina åsikter. Passar det att jag vid behov delar ut och begränsar era uttalanden?”

”Tack för att du lyft fram dina åsikter. Nu är det viktigt att få höra vad ni andra tycker.”

”Jag ger dig inte ordet på nytt ännu, utan först ska vi höra vad de andra tycker. Är det okej om du väntar en stund?”



**RONDPAUS**

# SÅ HÄR KOMMER DU VIDARE FRÅN EN ÅTERVÄNDSGRÄND

## GÖRSÅ HÄR

## SÄG SÅ HÄR

---

Konstatera högt inför deltagarna att du tycker att ni har hamnat i ett slags återvändsgränd.

”Det verkar som om vi hamnat i en återvändsgränd.”

---

Fråga hur deltagarna ser på situationen och vad de tror att det handlar om.

”Vad tror ni att det handlar om?”

---

Fråga deltagarna om de har idéer om hur ni bör gå vidare.

”Har någon av er några idéer om hur vi kan gå vidare?”

---

Om ingen kommer med en bra lösning för att gå vidare, låt deltagarna ta en liten paus. Sedan kan du be dem att återigen fundera på vad återvändsgränden beror på och komma med lösningar.

”Nu tar vi en liten paus, och sedan fortsätter vi tillsammans fundera på hur vi kan komma vidare.”

---

Om ni inte lyckas hitta en lösning, be deltagarna fundera över vad ni tillsammans kan lära er av återvändsgränden och det som hände i diskussionen.

”Det verkar som att vi inte kan ta oss vidare. Vad tycker ni att vi kan lära oss av den här återvändsgränden och det som hände under diskussionen?”



**RONDPAUS**



# SÅ HÄR STÄLLER DU DIALOGISKA FRÅGOR

En dialogisk fråga ska vara genuin. Ställ frågor som hjälper dig att bättre förstå det som diskuteras, en annan människa eller dig själv. Undvik retoriska, rådgivande eller värderande frågor.

## GÖR SÅ HÄR

---

Ställ öppna frågor, inte slutna. Sådana frågor finns det inte ett rätt svar på.

---

Fäst särskild vikt vid vissa dimensioner i deltagarnas erfarenheter i din fråga.

---

Lägg grunden till frågan genom att berätta vilken typ av egen erfarenhet den kommer från.

## SÄG SÅ HÄR

---

Öppen fråga: ”Vad tänker du om ungdomars möjligheter till fritidsaktiviteter i det här området?”

(Sluten fråga: ”Borde det finnas fler fritidsaktiviteter för ungdomar här?”)

---

”Berätta mer om vad du observerade/kände/tänkte/mindes/föreställde dig när...”

---

”Jag har inte hört någon som svarar på samma sätt som du och därför skulle jag vilja veta mer om, vilka...” eller  
”Jag tycker att det är förvirrande, jag förstår fortfarande inte vad du menar när du säger... Kan du berätta mer om det här?”



**RONDPAUS**

# KÄNSLOUTBROTT I DISKUSSIONEN

## GÖR SÅ HÄR

Säg att du märker att diskussionen väcker starka känslor. Betona att det är viktigt att lyfta fram olika känslor för att vi bättre ska förstå ämnet som avhandlas och varandra.

Visa personen vars känslor svallar att du lagt märke till hennes/hans reaktion.

Ge alla deltagare lika mycket utrymme att berätta om sina känslor.

Om känsloutbrottet verkar skada diskussionen stoppar du diskussionen och låter deltagarna ta en paus. Under pausen kan du tala med den person vars känslor svallar.

Om känsloutbrottet riktas mot dig som diskussionsledare ber du deltagaren att berätta mer om sin reaktion.

## SÄG SÅ HÄR

”Jag märker att det här ämnet väcker starka känslor. Det är bra att de lyfts fram, eftersom det hjälper oss att förstå det bättre. Vi ska försöka diskutera lugnt så att det finns utrymme för alla slags upplevelser.”

”Det här verkar vara ett viktigt ämne för dig. Det är bra att du lyfter fram vilka känslor det väcker hos dig.”

”Hurdana känslor väcker det här hos er andra?”

”Nu är vi ute på hal is. Jag föreslår att vi tar en paus och fortsätter den här diskussionen efter det.”

”Berätta mer om vad det är i mitt agerande som känns besvärligt i den här situationen Sedan kan jag försöka förklara vad det handlar om ur mitt perspektiv.”

**Förhåll dig lugnt till känsloutbrott.  
De är ofta viktiga punkter för en fördjupad diskussion.**



# LEDARENS BÄSTA STYRÅTGÄRDER NÄR DISKUSSIONENS UTGÅNGSPUNKT ÄR EN KONFLIKT

- 1.** Inledning. Berätta om dina egna åsikter om att lösa konflikter.
- 2.** Skapa förhållanden. Börja med att kort intervjua alla parter. På det här sättet kan du stärka deras förtroende för dig och situationen.
- 3.** Frågor. Tänk ut frågor på förhand som du kan använda för att strukturera diskussionen.
- 4.** Konkretisera uttalandena. Om parterna lätt avbryter varandra bör du konkretisera vem som har ordet.
- 5.** Den interna dialogen. Vid behov kan du berätta hur ledarens egen interna dialog har varit under diskussionen. Fråga vilka tankar det väcker.
- 6.** Diskussionens kvalitet. Fråga hur deltagarna upplever diskussionens kvalitet. Diskuterar man rätt saker på rätt sätt?
- 7.** Uppmuntra deltagarna till att stå ut med osäkerhet. Lyft fram hur plågsamt det är när saker går långsamt framåt och uppmuntra deltagarna att stå ut med det.
- 8.** Bedöm acceptansen inför meningsskiljaktigheter. Fråga hur stora meningsskiljaktigheter parterna kan acceptera.



**RONDPAUS**

# UPPKOMSTEN AV EN ÖVERRASKANDE KONFLIKT UNDER DISKUSSIONEN

## GÖRSÅ HÄR

---

Stanna upp diskussionen för en stund och beskriv konflikten du upptäckt.

Fråga deltagarna vad de tänker om din observation. Kom tillsammans överens om ifall ni ska använda diskussionstid till att utforska konflikten.

Betona att man inte behöver försöka lösa konflikten under dialogen, utan att det räcker att man får en bättre förståelse för de andras synvinklar.

Be de olika parterna i konflikten att i tur och ordning berätta mer om sina egna åsikter och erfarenheter. Betona betydelsen av att lyssna.

## SÄG SÅ HÄR

---

”Vi stannar upp här en stund. Jag märker att det verkar finnas någon slags konflikt mellan er. Är det okej om vi i lugn och ro reder ut vad det handlar om?”

”För mig verkar det som om...” ”Vad tänker ni om det?”  
”Tycker ni att det vore meningsfullt att använda en del av vår gemensamma tid till att utforska den här konflikten?”

”Vi behöver inte försöka lösa konflikterna i dialogen. Det räcker att vi får en bättre förståelse för vad konflikterna handlar om.”

”Nu ska vi lyssna till er båda/var och en av er i lugn och ro. Alla får tala i tur och ordning. Avbryt inte varandra, utan försök lyssna och förstå varandras synpunkter.”



**RONDPAUS**



# DISKUSSIONENS SLUT

## Fråga minst deltagarna följande:

Vad var den främsta insikten du fick av den här diskussionen?

Var borde man fortsätta den här diskussionen, och vem borde göra det?

## Fråga gärna också:

Har vi diskuterat rätt saker?

Har vi diskuterat olika perspektiv?

Var diskussionen konstruktiv?

Har förståelsen för ämnet ökat?

