

# Dialogiske ferdigheter i gruppearbeid

Artikkel for Norsk Dialog  
av Dag Andersen

Evnen til å føre en dialog kan oppøves. Her er noen viktige ferdigheter som gjelder både for muntlig og skriftlig dialog, i store og små grupper:

- Å lytte (lese) slik at vi best mulig forstår hvordan den andre tenker.
- Å tale (skrive) på en ”givende” måte.
- Å forbinde tanker, se etter fruktbare sammenhenger.
- Å se hva prosessen trenger i den aktuelle situasjon.

Bak disse fire ferdighetene ligger, som nødvendig forutsetning, en klar *intensjon* om å dele ideer, innsikter og erfaringer med andre, å ta imot det andre deler med åpent sinn for sammen å kunne komme frem til noe som er bedre enn hva den enkelte kunne klare på egen hånd.

Uansett metode er deltakernes forventninger avgjørende. Forestillinger om fremtiden skaper opplevelsen av nåtiden. Dersom alle har negative forventninger, kan man nesten være sikker på at de innfris. Dersom deltakerne har positive forventninger er et viktig grunnlag lagt, men i lengden er det ikke nok. Vi må også oppøve ferdigheter.

## Å lytte

Den kanskje viktigste og vanskeligste ferdigheten for moderne, vestlige mennesker, er å lytte ordentlig.

1. Konsentrer deg om det som sies, ikke om hva du selv har lyst til å si.
2. Lytt/les med den intensjon at du skal forstå hvordan den andre tenker, hvilken tankegang som ligger bak ordene.
3. Velg en velvillig fortolkning, prøv å få tak i en positiv mening bak det som sies.

Altfor ofte lytter vi bare med et halvt øre mens vi er opptatt av hva vi selv skal si. Vi kan oppleve at det gjelder å overbevise den andre om noe eller i det minste å vinne ordskiftet. Eller det kan være at vi fører hver vår monolog, at alle prater i sine egne spor uten egentlig å bry seg om å komme de andre i møte. Dette behøver ikke være så ille som det høres ut, det kan være hyggelig å skravle i vei som en form for sosial massasje, men dialog er det ikke.

Mer eller mindre høflig konversasjon, *small talk* og verbalt ping-pong spill kan utvikles til den rene kunstart og kan kanskje sees som en form for dialog. Men ofte gjelder det å unngå kontroversielle temaer, alt som kan gi virkelig engasjement. Det synes mest klarkjørende å se debatt, dialog og konversasjon som tre ulike former for verbal interaksjon.

### **Å tale**

Å tale betyr i denne sammenheng både tale og ikke-tale. Det betyr å ha et bevisst forhold både til hva vi sier (eller skriver) og hva vi ikke sier – og hvordan vi sier det. Ord er verktøy, sterke verktøy.

1. Still meningsfulle spørsmål (til deg selv og til andre).
2. Konsentrer deg om det som virkelig betyr noe.
3. Ta sjansen på dele! Gi det beste du har av innsikter, erfaringer og ideer.
4. I gruppedialog: Tal alltid til hele gruppen.
5. Avstå fra negative utsagn, foreslå heller noe motsatt på en positiv måte.
6. Tror du ikke du har noe av betydning å meddele, så avstå.

Litt forenklet kan man si at i dialog er spørsmål viktigere enn svar. Dette gjelder i særlig grad asymmetriske dialoger. I Platons klassiske dialoger er det spørsmålene som driver hele prosessen. I den moderne utgaven, coaching, er spørsmål det viktigste redskapet. Men dette gjelder også mer allment, slik det fremgår av ordtakene ”godt spurt er halvveis svart”.

Spørsmålet definerer problemstillingen, perspektivet på en sak. I debatteknikk er det viktig ikke uten videre å godta motstanderens spørsmål, særlig ikke retoriske spørsmål. I dialoger er det derimot viktig å finne frem til fruktbare spørsmål, spørsmål som er meningsfulle og derfor utløser positivt engasjement.

Dialog handler om å dele, meddele, først og fremst innsikter, erfaringer og ideer. Hva vi mener om dette og hint er ikke så viktig. For hva er en personlig *mening*? Det er et synspunkt tilført emosjonell energi, et synspunkt vi knytter følelser til, noe vi velger å mene eller tro på. Hva vi liker og ikke liker, tror og ikke tror er kanskje viktig for oss – alt etter hvor sterkt engasjementet er – men de andre må også antas å ha sine egne meninger. Da blir det verdifullt å gi hverandre av det grunnlaget våre meninger bygger på, innsikter, erfaringer og ideer. Ved å dele dette får vi alle et mer allsidig grunnlag for å bearbeide egne meninger, eventuelt endre dem. Med et felles grunnlag havner vi kanskje på et felles standpunkt – *mening* i utvidet forstand – eller i det minste med en bedre forståelse for hverandres standpunkter.

### **Å forbinde tanker**

Skal vi oppnå synergieffekter i gruppearbeid er det viktig at alle er på jakt etter mulige sammenhenger, mulige måter å lenke ulike tanker, ulike ideer sammen på. Fruktbart samspill handler nettopp om dette: at ulike ideer, innsikter og

erfaringer kan befrukte hverandre. Vi kopler dem sammen for å se et større mønster, for å se en sak fra mange sider – og for å få nye assosiasjoner, nye ideer og nye innsikter. Kopler vi to tanker, kan plutselig en tredje skapende tanke skyte ut.

Vår individuelle bevissthet fungerer normalt på to plan, det bevisste og det underbevisste. Vi opplever at ideer og innsikter kommer plutselig. Det betyr som regel at underbevisstheten har arbeidet med saken. Når vi arbeider dialogisk i en gruppe kan denne prosessen forsterkes. I gunstige tilfeller kan vi komme i det forskerne kaller en tilstand av *flow*, vi føler oss inspirert, vi føler at vi overgår oss selv. Gruppen fungerer kollektivt med en energi og en kreativitet vi ikke kan oppnå på egen hånd. Vi har etablert en form for felles bevissthetsfelt.

Slike felles bevissthetsfelt er kjent også fra andre sammenhenger – som også kan være negative, når gruppen får panikk eller mobben går amok. Vi gir fra oss vår individuelle, nøkterne kontroll og lar oss rive med av stemningen i gruppen. En positiv variant kan vi oppleve når det ”tar av” i konsertsalen, på stadion eller i lystig lag. I gruppedialogen kan vi kultivere og bruke dette fenomenet på en bevisst og målrettet måte.

### Å se

I den asymmetriske dialogen er det særlig fasilitatorens/terapeutens oppgave å ”se” hva prosessen trenger i den aktuelle situasjon, hvilke spørsmål som kan trenge å stilles, når det er riktig å ta en pause osv. I større, skriftlige dialoger, blir dette redaktørens oppgave.

I gruppesammenheng er det viktig at alle forsøker å bidra både til form og innhold og til å unngå å havne i heftige og ufruktbare diskusjoner. I et godt sammensatt og samkjørt team, kan rollene rullere, alle kan i gitte situasjoner fungere i roller som fasilitator, som inspirator, som nøktern analytiker osv.

Det er vanskelig å se oss selv i situasjonen når vi er midt oppe i den, derfor kan er det nyttig med fasilitator/terapeut/coach. Med modenhet og trening vokser evnen til både å hindre at følelsene tar overhånd og til å utvide perspektiver og se oss selv og andre på nye måter.



### Samspill og modenhet

En god dialog preges av ferdigheter som kan bidra til nødvendig åpenhet, til modning av samspillet og til nye innsikter. Er vi raske til å innta sterke standpunkter, havner vi fort i debatten. Er vi integrert i autoritære systemer, med en sterk tro på at en eller annen autoritet står for absolutte sannheter, kan

det være vanskelig å gå i dialog omkring disse ”sannhetene”. To viktige egenskaper trer frem:

- Evne til å se oss selv og den tradisjonen vi står i i perspektiv, se den utenfra, ikke bare innenfra.
- Evne til å tenke gjennom spørsmål, reflektere, se en sak fra ulike vinkler før man gjør seg opp en mening, og særlig før man knytter følelser til et standpunkt.

Fundamentalisten som først og fremst ser verden fra sin krok og kjappissen som raskest mulig må innta standpunkt har det til felles at de raskt faller ut av dialogen og inn i debatten.

Vi kan alle ha noe av dette i oss. Ofte avhenger det av sinnstilstand – lar vi oss styre av følelser, eller gir vi rom til tanke, refleksjon? Det emosjonelle apparatet vårt, følelsene, er mye raskere enn det rasjonelle, det mentale apparatet, tankene våre. Når vi litt for raskt hopper på standpunkter – tror/tror ikke, liker/liker ikke, godtar/forkaster – er vi gjerne styrt av det emosjonelle.

I dialogisk samspill kan dette være uheldig, men det kan også brukes på en positiv måte. Fantasi og kreativitet er emosjonelle ferdigheter som kan dyrkes og styrkes i dialogisk samspill. Intensitet i utvekslingen kan inspirere til stadig nye ideer. En kjent variant av dette kalles *brainstorming*. For at slike prosesser ikke skal stoppe opp, er det viktig å rendyrke det positivt emosjonelle – vi venter med motforestillingene til flest mulig ideer er på bordet. Først en lekende, fantasifull fase, så en nøktern analyserende fase.

Dialog krever ikke nødvendigvis et særskilt bevissthetsnivå, men det kan være en fordel for dialogen at deltakerne har utviklet en viss modenhet. Ungdommelig opposisjonstrang er viktig for å bli et selvstendig menneske, men det er enklere å delta i dialoger etter at selvstendigheten er etablert.

Dialogen kan foregå ved hjelp av en fasilitator eller den kan foregå gjennom en innarbeidet tradisjon, noe som ofte er knyttet til en fysisk ramme, det være seg rundt styrebordet eller rundt leirbålet. Uansett har vi muligheten til å utvikle samfunnet i en dialogisk retning ved å trene oss i ferdigheter og ved å etablere arenaer der de fysiske rammene, spillereglene og etter hvert tradisjonene gjør det naturlig for oss å fungere dialogisk, i et positivt, givende samspill.



### **Fasilitatoren**

Ulike dialogiske ferdigheter, metoder og teknikker springer ut av ulike tradisjoner, men kan gjerne sees som variasjoner over en felles kjerne. Mange med erfaring som fasilitator i ulike sammenhenger, vil kunne enes om at kjernen i deres arbeide er et erfaringsbasert ”håndverk”, en ferdighet.

Mye kan hentes gjennom tverrfaglig utveksling. Fredsarbeideren og coachen, teambyggeren og psykiateren, læreren og filosofen kan alle ha noe å lære ved å sammenlikne praksis. Slik kan vi få frem felles perspektiver på dialogisk metode anvendt i ulike sammenhenger. Det handler om å kultivere samspillet mellom mennesker og gjennom det utvikle oss fruktbart som samfunn og individer.