

inget behov av att ändra vårt sätt att tänka. Vi blir tvärtom stimulerade genom de föreställningar, idéer och bilder vi redan har inom oss.

Vi är som individer mycket mer styrda av våra egna tanke-mönster än vi normalt är medvetna om. Därför behöver vi

hjälpa varandra. Syftet med dialogen är vidga gränserna och göra djupare insikter än den enskilda individen kan klara på egen hand. Genom dialogen får deltagarna tillgång till en mängd åsikter och kunskaper som de inte har tillgång till var och en för sig. Syftet med dialog är inte

att vinna debatten eller att övertyga andra. I en väl fungerande dialog vinner alla. Vi lär oss uppskatta att det är en fördel att vi tänker olika. Ett nytt medvetande byggs upp utifrån alla deltagares bidrag. Dialogen återupprättar och vidareutvecklar det sunda förnuftet.

## Förmåga att tänka tillsammans

ALAMANCOS DIALOGUTBILDNING inleds med tre dagars träning i dialogverktyg.

En dialogutbildning kan omfatta upp till 24 deltagare.

Utbildningen bygger på en förståelsebaserad utbildningsmodell. Deltagarna arbetar med praktiska övningar. De får möjlighet att uppleva och reflektera över hur deras tänkande, kommunikation och samarbete med andra fungerar idag och hur det kan utvecklas genom träning.

**1** Den första utbildningsdagen arbetar deltagarna med övningar som belyser hur de fungerar som individer i tänkande och i kommunikation.

**2** Den andra dagen arbetas med roller i grupper och hur vår personlighet påverkar våra upplevelser av andra människor och av organisationen vi arbetar inom.

**3** Den tredje dagen ägnas åt hur vi kan förändra system

och organisationer. Deltagarna lär sig att identifiera motverkande krafter och strukturfällor i ett förändringsarbete. De arbetar också med hur de kan starta en dialoggrupp på sin arbetsplats.

De tre dialogdagarna ska leda till att deltagarna startar utvecklingsprocesser på den egna arbetsplatsen. Den inledande utbildningen bör följas upp med ytterligare utbildningsinsatser för att stödja och fördjupa deltagarnas kunskapsutveckling.

# DIALOG



**”Vi har kommit varandra närmare och alla kan se att det går att lösa problem tillsammans”**

**”Kursen öppnade dörren till vägen framåt”**

*När hände det senast att någon verkligen lyssnade på dig och förstod vad du ville säga? Eller tänk på ett tillfälle när du hörde några prata om svåra problem. Behandlade de egentligen problemets kärna? Hittade de en gemensam förståelse? Eller pratade de förbi varandra. De flesta av oss använder mycket tid under våra samtal till att avvakta med en redan färdig åsikt och vi försöker hitta första bästa tillfälle till att få framföra den. Sådana samtal kan ofta utvecklas till att mer likna en pingismatch än ett fritt meningsutbyte.*

## Förmåga att tänka tillsammans

Världen förändras allt snabbare och förändringarna går i flera riktningar. Det är svårt att få en helhetsbild och förstå vad som händer.

Därför behöver vi träna vår förmåga att tänka tillsammans, att använda förmågan att kommunicera. Aristoteles påpekade att det som skiljer människan från andra djurarter är förmågan att tala med varandra. Det är vår förmåga att använda språket, inte bara för att förmedla glädje och smärta, utan också för att förstå vad som är rätt och fel, helhet och delar, som gör oss unika. Att tala med varandra gör det möjligt för oss att leva i och förändra samhället. Oavsett om vi försöker att komma fram till ett strategiskt beslut, förhandlar om fred, eller diskuterar välfärds-samhällets framtid så använder vi ord för att sprida ljus över och samordna våra handlingar.

Alltför ofta blir våra samtal misslyckade. Det gäller särskilt när mycket står på spel, då hamnar vi lätt i oförsonliga motsättningar med de vi diskuterar med.

Världshistorien är full av exempel på hur oförsonliga motsättningar mellan länder och folk har lett till våldshandlingar och krig.

Mobbning är ett problem på allt fler arbetsplatser. Förvaltningar inom en kommun slåss inbördes om knappa ekonomiska resurser. Arbetsgivare och fackliga organisationer misstror varandra.

Idag ställs människor, före-

tag, organisationer och offentliga myndigheter inför helt nya utmaningar. Våra svårigheter att förstå det som händer i omvärlden beror i stor utsträckning på hur vi har organiserat våra arbetsplatser.

Både privata och offentliga arbetsplatser påverkas fortfarande av idéerna bakom det löpande bandet. Arbetsuppgifter och kunskapsområden är uppdelade och avgränsade. De fun-



gerade bra i ett samhälle där det mesta var enhetligt och nya idéer inte växte fram lika snabbt som idag. Taylorismen skapar en fragmentisering av våra kunskaper och vår förståelse av samhället. Vi ser bara begränsade delar av det vi borde se, vi har mentala skyglappar som hindrar våra insikter. Vi lever i en tid där vi måste erkänna att vi inte kan veta allt. Tidigare förvärvade kunskaper kan ofta vara en belastning istället för en tillgång. Existerande kunskap blir snabbt omodern. För varje organisation är det därför ett överlevnadsvillkor att varje dag skapa nya idéer och utveckla nya insikter.

ALAMANCOS DIALOGUTBILDNING syftar till att starta en utvecklingsprocess som gör detta möjligt. Ordet ”dialog” är sammansatt av två delar, nämligen dia + logos. Dia betyder genom, via och logos betyder mening, ord och sammanhang. Den egentliga betydelsen av ”att föra en dialog” skulle kunna uttryckas som; ”att genom utbytet av tankar mellan

människor förstå sig själv och förstå andra”.

När vi i dagligt tal hör ordet dialog kommer vi kanske att tänka på ett samtal. Men dialog betyder någonting mer, nämligen ett sätt att få tillgång till intelligensen och den samlade kraften hos en grupp människor. Det är ett sätt att skapa energi genom det faktum att vi är olika och att kanalisera denna energi på ett sätt som leder till bra resultat.

Dialog möter mycket djupare behov än att människor bara ska säga ”ja” till ett förslag. Syftet med t.ex. en förhandling är att nå en uppgörelse mellan parter som har olika uppfattningar. Bakom dialog som metod ligger önskan att nå nya insikter, och på så sätt skapa plattformar för helt nya sätt att tänka och handla. Under en dialog försöker man inte i första hand att komma fram till en överenskommelse utan i stället att skapa sammanhang som kan leda till många nya överenskommelser. Dialog är helt enkelt konsten att tänka tillsammans.



En organisation kan använda dialogen för att belysa svåra frågor ur många olika perspektiv. Alla deltagare gör iakttagelser som de sedan delar med sig av och reflekterar kring. Därigenom kan var och en ta del av övrigas erfarenheter och kunskaper, och därför når man mycket längre i samverkan än vad varje enskild individ klarar av på egen hand.

Genom dialogen får vi hjälp att förstå varför det finns en bristande överensstämmelse mellan våra tankar och den verklighet vi skall hantera.

”Tanke” betyder dåtid, alltså något vi redan tänkt och som finns lagrat i vår hjärna. ”Tänka” betyder nutid, att vi tänker något nytt som vi aldrig tänkt förut.

Vår hjärna söker omedvetet bekräftelse på det vi redan tänkt. Vi styrs i stor utsträckning av dolda tankemönster. De är igång hela tiden och arbetar snabbt. Vi letar efter uppgifter som bekräftar vårt eget perspektiv. Därför ser vi ofta