

Dialogen

Dialog är ett begrepp som har en mer djupgående betydelse än det vi kallar "samtal" eller "diskussion". En dialogisk kultur präglas av likvärdighet, inkludering och icke-dömande – det handlar om att tänka tillsammans och verkligen lyssna på varandra, snarare än att försvara och argumentera för sina egna, personliga åsikter. Som ledare kan du uppnå stora framsteg med gruppen genom att träna upp dess förmåga att föra dialog.

När påve Franciskus mottog Karlspriset (uppkallat efter Karl den store) förra året hyllade han dialogen. Påven sa att han önskade att världen kunde utveckla en "dialogisk kultur". Dalai Lama sa nyligen att världen behöver dialog. Båda vill se en dialog där alla behandlas som likvärdiga parter – först då kan vi skapa ett inkluderande samhälle.

Jag har arbetat med dialogen i mer än tre decennier. Jag har tränat chefer och medarbetare och har utbildat utbildare i dialogens konst. Min önskan är att varje arbetsplats ska vilja införa och träna på dialog och därmed skapa en dialogisk kultur. Min erfarenhet är att få är villiga och beredda att satsa, med argumentet att "det tar så lång tid".

Dialog tar tid då det kräver eftertanke. Samtidigt är det tidsbesparande. En paradox. Det måste upplevas för att förstås. Jag vill berätta för dig hur du kan skapa en inkluderande och dialogisk kultur. En kultur som skapar delaktighet, ökar engagemang, skapar mening och bidrar till att människor blir motiverade inför sina arbetsuppgifter.

Dialogens ursprung

Ordet dialog kommer från det grekiska ordet "diálogos". "Dia" betyder genom, "logos" betyder ord eller snarare mening. Sokrates sa: "Tala så att jag får se dig".

Dialogen föddes under antiken i Grekland när landet övergick till demokrati. Här föddes begreppen logos, ethos och pathos. Begreppet logos beskrevs där i syfte att påverka och här föddes begreppet retorik som är konsten att övertyga. Det Sokratiska samtalet som även kallades för förlossningskonst (maieutik) byggde på att filosofistudenterna i Grekland fick filosofera själva i stället för att lära sig teorier. Ställ frågor! Utforska, det är syftet med dialogen.

I Sverige kom dialogfilosofin genom Dag Hammarskjöld under tidigt 1950-tal. 1953 valdes han till FN:s generalsekreterare och han var en god förebild för hur man skulle vara i möten med människor. Dialog är ett förhållningssätt som bygger på en vilja till att se och förstå den andre, och det bygger på prestigelöshet och ett respektfullt lyssnande. Dialog är att mötas jämlikt och genom dialog ges möjlighet att komma till insikt och öka förståelsen för det som händer i våra olika sammanhang.

Bortse från dig själv och lyssna

David Bohms skrift *On Dialogue* sattes i mina händer under tidigt 1980-tal. Först då blev jag varse vad en dialog var till skillnad från det vi kallar samtal. Som psykoterapeut hade jag lärt mig samtalets konst, men när dialogens innebörd och konst kom in i min värld öppnades nya

dimensioner. David Bohm (1917–1992) var en av världens stora vetenskapsmän, professor i teoretisk fysik och lärjunge till Albert Einstein.

Bohm lyfte fram vad som händer när fler tänker tillsammans i en anda av att ingenting är rätt eller fel. I samtal med Einstein upplevde Bohm ofta en stark energi som fanns dem emellan och han försökte sätta ord på det han upplevde. Jag kan inte heller sätta ord på det tillståndet mer än att det är en förtätad energi i rummet och att det råder en total närvaro, vilket har en positiv inverkan på atmosfären i rummet. Bohm kom till sist fram till att detta upplevda fenomen handlade om att de lyssnade på varandra och att de tillät tankarna att flöda fritt utan att någon av dem försvarade sitt ställningstagande.

Samspelet i dialogen blir som bäst när jag kan bortse från mig och lyssna på dig. Hur många gånger har du inte suttit i samtal och varit upptagen av vad du ska säga härnäst i stället för att vara helt inlyssnande här och nu på vad den andre vill förmedla till dig? Dialogen är ett gemensamt skapande. En dialogkultur bygger på en gemensam vilja till att skapa något som gynnar alla. Genom dialog sker insikter på både en individuell och en kollektiv nivå. I dialogen får människan genom utforskande möjlighet att upptäcka kunskap som finns inom hen och som hen ännu inte är medveten om.

Rörelse, engagemang och mening

Alla som deltar i dialogen tänker tillsammans. Det finns inget rätt eller fel. En i taget talar och de andra lyssnar tills den som har ordet talat till punkt. Syftet är att sätta tankar i rörelse för att åstadkomma en gemensam förståelse. En ny typ av intelligens kan uppstå i gruppen genom att alla tänker tillsammans. Enligt Bohm är det än mer intressant att man genom dialog uppnår ett gemensamt medvetande som bidrar till en sammanhängande kultur. Har du råd att inte sätta tankar i rörelse?

När vi börjar dela tankar delar vi också värden och utvecklar en gemensam avsikt. Om alla förstår samma sak, kan vi alla arbeta tillsammans. Om vi alla ser saken på olika sätt och har olika avsikter kan vi inte göra detta. En dialog innebär mening som flödar genom människor. Grundidén är att reflektera och tänka tillsammans och vänta med att lägga fram sina personliga åsikter. Detta kräver träning.

Vi är alla tränade i att framföra våra åsikter, vilket lätt kan bli en diskussion om vem som har rätt eller fel. I diskussionen uppstår ofta en polarisering och en maktkamp, vilket helt bör undvikas i dialogen. Du som är ledare för en grupp människor har en stor möjlighet att skapa intressanta och meningsfulla möten genom att ha ett dialogiskt förhållningssätt.

Dina färdigheter som dialogledare

Att vara dialogledare innebär att du inleder, leder och sammanfattar. Ditt förhållningssätt är att:

- lyssna
- respektera
- avvakta det som sägs
- hålla dig jämlik med alla i gruppen

Förslag till dialog och frågor

”Vi har samlats de här två timmarna för att ha en dialog om begreppet mening. Syftet är att vi ska lära oss ett dialogiskt förhållningssätt och genom det upptäcka värdet av dialog. Som en början har jag valt begreppet mening då jag menar att det är viktigt för vårt gemensamma engagemang att föra dialog om varför vi är här. Innan vi börjar vill jag kort berätta vad som menas med dialog.” (Här kan du plocka från texten ovan.)

”När upplever du mening i ditt arbete?”

När alla har sagt sitt berättar du vad som ger dig mening.

Därefter tar du en vända till och frågar gruppen:

”Hur kan vi förstå innebörden i...” (Du tar upp några exempel som kommit upp.)

”Ordet, det vill säga tanken, är fri och kom ihåg att det inte finns något rätt eller fel”.

Sammanfatta det du hört, vänd dig till gruppen och låt alla reflektera över sammanfattningen.

”Vad kan vi enas om?”

”Vad är den gemensamma innebörden av begreppet mening i vårt arbete?”

”Hur/vad skulle vi kunna ta med in i vår arbetsgrupp, i vårt dagliga arbete för att skapa en större mening i gruppen och för var och en av oss?”

Slutfråga:

”Vad har vi lärt oss genom denna dialog?”

Artikeln är skriven av Marika Ronty

Marika Ronty är leg. psykolog, retreatledare och grundare av Amfora Ledarintelligens. Hon har mest gjort sig känd genom sin modell för utvecklingssamtal och modellen för ledarintelligens. En ledarskapsmodell som binder ihop själ, hjärta och hjärna. Dessa båda modeller finns beskrivna i ett flertal akademiska uppsatser och några publicerade vetenskapliga artiklar.

Hennes böcker är utgivna på Liber. Hennes självskattningstest Leader Intelligence Questionnaire (LIQ) har genomgått vetenskaplig prövning. Testet är omarbetat av Marika Ronty under 2019 och används idag av coacher.