

Allvarsamma lekar

Allvarsamma lekar

en fälthandbok

Elisabeth Hagborg
Ole Ränge

Illustrationer: Tove Hennix

MARELD

© Bokförlaget Mareld och författarna
Omslag och illustrationer: Tove Hennix
Tryckt hos Intellecta Docusys, V Frölunda, 2005
ISBN 9188872653

Innehållsförteckning

Varför den här boken?	
1. Framtid	11
Övning 1-6	
2. Gränssättning	19
Övning 7-14	
3. Affirmation	37
Övning 15-27	
4. Kreativitet	57
Övning 28-35	
5. Berättelse	71
Övning 36-42	
6. Samarbete	81
Övning 43-61	
7. Samvete	111
Övning 62-70	
8. Tankar om kategorierna	127
Slutord 140	
Referenser och lästips	145

Varför den här boken?

Flera år efter att vi beslutat oss för att skriva den här boken kom vi äntligen till skott. Under några lustfyllda veckor på Österlen sommaren 2003 skapade vi ett råmanus som sedan förädlats och förenklats.

I din hand har du nu en bok som vi vill kalla en fälthandbok. En bok som kan vara användbar för dig som arbetar i och med grupper av allehanda slag och i många varierande sammanhang. Och för all del även för dig som vill överraska umgängeskretsen med nya, djärva grepp.

Vi har samlat ett urval övningar och lekar som vi genom åren fått, vidareutvecklat eller skapat. Dessa har vi använt i vår professionella gärning som pedagoger, handledare, terapeut och konsulter. Att sammanställa dem i en bok på detta sätt ser vi som praktiskt och förhoppningsvis kan du finna den användbar.

Den som till äventyrs närmar sig området pedagogiska lekar och övningar enbart utifrån ett teoretiskt intresse kommer att bli besviken. En presentation av några av våra teoretiska inspirationskällor och utgångspunkter finns visserligen med i slutet av boken utan att de fördjupas nämnvärt. Vi menar att en sådan fördjupning faller utanför ramen för denna fälthandbok. Den särskilt intresserade finner en litteraturförteckning som måhända kan inspirera.

Tanken är att denna fälthandbok ska ha ett eget område genom att vara rakt upp och ner en fri exempelsamling som i första hand vänder sig till personer som arbetar med vuxna. I pedagogiska och psykosociala sammanhang menar vi finns det många sätt och metoder att arbeta med människor i samtal och i gestaltande form,

sådana som forumspel, psykodrama och sociodrama. Dessa metoder syftar till medvetenhet och förändring. Till detta vida verksamhetsfält vill vi addera övningarna och lekarna i denna bok.

Lockelsen till trots är vår avsikt inte att vara teoretiskt förklarande eller dra teoretiska slutsatser ur vare sig vår erfarenhet eller ur vårt material. Vi ser oss i första hand som pragmatiker, med stort intresse för olika teoretiska perspektiv, men i denna bok går handlingen före abstraktion och teori.

Bokens disposition

Boken har karaktären av en uppslagsbok, dock inte utifrån ett alfabetiskt register utan med stöd av ett antal kategorier. Vi har valt kategoribeteckningar utifrån erfarenheter av hur och i vilka sammanhang som övningarna vanligast har kommit att fungera. Många övningar kan sorteras i flera kategorier beroende på var gruppledaren och gruppen väljer att lägga fokus för reflektion. De sju kategorierna presenteras med några av våra tankegångar kring varje kategori.

Under varje kategori finner du ett antal lekar och övningar. Varje lek/övning beskrivs på ett sätt som skall stödja förståelse och genomförande under rubriken *Beskrivning*. Under rubriken *Förberedelse* specificeras förutsättningar och material. Här efter följer beskrivning av tre Processnivåer som svarar mot olika ”svårighetsgrader” och som gruppledaren skall betrakta som förslag.

Erfarenheten säger oss att svårigheter sällan uppstår i grupparbetet under själva igångsättningsfasen eller under genomförandefasen av övningar. Svårigheter infinner sig snarare i efterarbetet, när erfarenheten skall processas i gruppen och via reflektion utvecklas mot högre förståelse och djupare känslomässig kontakt med sig själv och andra. Att använda en övning i en grupp är enkelt och

förhoppningsvis roligt. Men att skapa en nivå, på ytan eller djupet, dvs. ha förmåga att avgöra när en vertikal eller horisontell riktning lämpar sig för gruppen att processa erfarenheten på, ställer större krav och ansvar på gruppleddaren. Han behöver vara klar över syftet, kunna möta deltagarna där dom är, ha en hypotes om hur utfallet i gruppen skall härbärgeras och inte minst avsätta tid för detta. Frågor att ställa sig är: Har gruppen till utvecklingsuppgift att problematisera en erfarenhet eller lära sig förenkla för att kunna gå vidare?

Möjlig användarnytta av en övning måste prövas i relation till sammanhanget. Här kan naturligtvis gruppleddaren ta sig full kreativ och konstnärlig frihet att vända och vrida, göra övningen till sin, lägga adekvata processnivåer och i förlängningen skapa nya lekar och övningar. Den allra bästa leken är den som gruppen utifrån en inspirerande förlaga vidareutvecklar själv, eller anpassar till sina förutsättningar och gör till sin egen i en kreativ process där den kreativa processen blir en del av själva leken. Här kan vi bara påminna oss om hur roliga och samtidigt sammansatta barndomens bästa lekstunder varit.



1. Framtid

Människor lever i en föränderlig värld, människor utvecklas och förändras, det som verkade omöjligt igår är självklart idag. Vad händer om vi tittar i Kristallkulan? Vilka värderingar som vi omfattar idag har då förändrats? Kan vi träna oss att skapa tankestrukturer om framtid och mening som stöttar oss i en komplex och kaotisk materiell tillvaro? Javisst.

Förhåll dig till framtiden som om den redan var här och till tiden idag som om den tillhör historien. Lek underlätta detta förhållningssätt. Är det inte just detta som alla barn vet utan att veta om det?

I drömmar, planer och visioner för framtiden finner vi kraft, engagemang och kreativitet. Alla människor har i alla tider fokuserat på framtiden. Från barnets första lekar med dockvagn och trambil, via professionella sierskor och vädergubbar till affärsstrateger och ledare av alla slag.

Emotionella begrepp som hopp, tro och mening är centrala när människan formulerar sin identitet och sin uppgift i tillvaron. Att ha drömmar, planer och visioner för framtiden kan ses som en aspekt av det liv vi lever idag. Att träna sig i konsten att strukturera sina fantasier om framtiden ökar sannolikt möjligheten till goda konkreta resultat. Och att verklighetspröva sina framtidsdrömmar är ofta en modig handling, då vi förr eller senare kommer i kontakt med våra begränsningar. Begränsningar i positiv mening, som hjälper oss att ställa realistiska krav på både oss själva och på vår omvärld.

Ett par övningar som handlar om konsten att avsluta sor-

terar under denna kategori. Varför frågar sig vän av ordning och svaret är enkelt. Vi anser att avslut betingar starter dvs. att kvalitén på ett avslut påverkar nästa uppstart. Det må gälla förhållningssättet till en ny arbetsuppgift såväl som till mötet med en ny partner. Konsten att leva med siktet inställt på framtiden blir enklare om vi kan frigöra oss från de delar av vår historia som dränerar oss på energi. Alltför många lever sina liv enligt gamla manuskript – skriv nya idag om framtiden!

1. Avslut – gör en tidtabell

Beskrivning

Den här övningen lämpar sig väl för att underlätta avslutning och upplösning av en grupp som har starka band till varandra. Syftet är att konkretisera en slags individuationsprocess.

Var och en skriver ner de konkreta handlingar och händelser som kommer att inträffa de närmaste 24 timmarna i kronologisk ordning och med tidsangivelser. Man är så detaljerad man kan. Till exempel: "Jag sätter mig i bilen, sätter på mig säkerhetsbältet, vrider om... osv". Börja till exempel med: "När jag kliver ut genom dörren här..."

Kommentar

I grupper som genomgått starka upplevelser och processer kan avskedsögonblick komma att emotionellt överskugga det faktum att strax därpå ska deltagaren gå ut i en rationell verklighet och fungera i den. Syftet är på intet sätt att avleda känslan av tex sorg, men att påminna om de rationella och operativa förmågor som var och en besitter. Snart finns ett sammanhang igen att möta sina känslor i. Eftersom detta är en avslutningsövning som inte syftar till fortsatt process i gruppen anges här inga processnivåer.

1. Framtid

2. Framtidsbrev

– skriv ett brev till dina vuxna barn/barnbarn

Beskrivning

Deltagarna får till uppgift att skriva ett brev i en tänkt framtid till sina framtida vuxna barn. Innehållet avgör man själv, men tema kan vara, exempelvis något viktigt man vill berätta eller något meningsfullt man vill förmedla.

En variation på denna övning är att skriva ett brev till barnbarn kring liknande tema som ovan.

Deltagarna kan tillsammans eller individuellt besluta sig för hur brevinnehållet skall förmedlas. Vill man läsa det i gruppen, posta det till sig själv, spara det för en tänkt framtid, skicka det eller läsa det ihop med den/de tilltänkta adressaterna? Sammanhang och syfte avgör vad som lämpar sig bäst.

Förberedelse

Papper, pennor och kuvert. Rum som erbjuder lugn och ro. Övningen tar tid, men ramarna behöver sättas. Sammanhang och syfte avgör. Gör en överenskommelse med deltagarna.

Processnivå

1. Bilda par och läs breven för varandra. Reflektera över hur det kändes.
2. Läs upp breven i deltagargruppen, ta och ge feedback och reflektera över hur det kändes.
3. Gör som ovan. Deltagarna ställer sig frågan: "Vad vill jag göra, vad blir mitt nästa steg?" Gruppen reflekterar därefter tillsammans över helheten: "Vad säger detta om oss som grupp, vad finns för mönster, skillnader och värderingar?"

Kommentar

Övningen kan vara kraftfull, den väcker frågor vad vi gör av vår tid på jorden och andra existentiella perspektiv.

3. Kristallkulan – värdehierarkier

Beskrivning

Människor lever i en värld som ständigt förändras. Människor utvecklas. Det som verkade helt omöjligt igår är självklart idag. Värderingar är föränderliga. Vilka värderingar som vi omfattar idag har då förändrats? Vad händer om vi tittar in i framtiden?

Denna övning stimulerar deltagarna att i en tänkt framtid som fem eller tio år reflektera över värderingar man har idag och som man tror har förändrats.

Övningen börjar med att varje deltagare får göra en lista på tio för dem angelägna värderingar efter konceptet : "Tio för mig viktiga konkreta värderingar i livet är..." Livsområden som kan omfattas är sådana som rör en själv som person, relationer, familj, arbete, fritid och samhälle.

Processnivå

1. Ordna dessa numeriskt och hierarkiskt i viktighetsgrad. Deltagarna överväger därefter värderingar man tror om att vara bestående, vilka som förändrats och i så fall till vad.
2. Nästa steg i övningen är att ta ställning till vilka fem värderingar som man är beredd att kämpa för, att de bibehålles över tid, de är inte förhandlingsbara, de är livsviktiga för egen moral och etik.
3. Två och två talar ihop sig om de fem viktigaste värderingarna som man kan enas om. Dessa redovisas i den stora

1. Framtid

gruppen. Storgruppen skall därefter nå konsensus om de fem viktigaste värda att kämpa inför en tänkt framtid.

4. Ljusringen

Beskrivning

Ljusringen är en övning som i många olika sammanhang kan både understryka allvaret i en avslutning av en kurs eller en samtalsserie i grupp. Den kan underlätta separationer och avslutningar. Deltagarna ställer sig i en ring, alla får varsitt ljus. Gruppledaren börjar med att tända sitt ljus. I tur och ordning tänder var och en därefter den närmast intill ståendes tills man gått laget runt. Samtidigt säger den som tänt sitt ljus två saker, något om betydelsen av att deltagit i gruppen och något om välgångsönskan för de andra. Man kan sedan med den fria armen kroka i sin grannes arm och formera en mer sluten ring som sedan upplöses när man släpper varandra. Man blåser därefter unisont ut ljusen. Sammanhang och syfte avgör vad gruppledaren väljer för anslag att säga något som uttrycker tacksamhet, hopp för framtiden etc.

Förberedelse

Ljus och någon form av ljusmanschett. Tändstickor.

Kommentar

Gruppledarens tilltal och förhållningssätt hjälper till att skapa atmosfären.

För sammanhanget relevanta sakämnen för deltagarna att säga något kring samt vilken grad av högtidlighet eller allvar relevant för sammanhanget.

Eftersom detta är en avslutningsövning som inte syftar till fortsatt process i gruppen anges här inga processnivåer.

5. Oraklet

Beskrivning

Deltagarna får i uppgift att anonymt skriva en fråga på en lapp. Frågan bör vara seriöst menad och ha bäring på en aktuell livssituation.

På en annan lapp, med en annan färg, skriver sen deltagaren anonymt ned sitt bästa råd inför framtiden eller ord på vägen till sitt barn eller bästa vän.

Gruppledaren samlar in de vikta lapparna i två högar, frågorna för sig och svaren för sig.

Rollen att spela Oraklet erbjuds en frivillig deltagare. Oraklet sätter sig på ett för Orakel lämpligt sätt/ställe och med svarslapparna i sitt knä.

Deltagarna drar frågor ur en hatt/... och Oraklet läser en slumpvist vald lapp som svar.

Förberedelse

Papper i två olika färger.

Processnivå

1. Lek och skratta åt de dråpliga sammanträffandena.
2. Var något svar på kornet och hur berördes du av det? Deltagarna berättar en i taget.
3. Gruppsamtal: Kan några generaliserbara kvaliteter bland frågor och svar urskiljas?

Individuellt: Vad skapade övningen för känsla hos dig?
Utmanades ditt eventuella kontrollbehov?

6. Tidsmaskinen

Som om gruppen/deltagarna återses efter x år

Beskrivning

Deltagarna får till uppgift att individuellt föreställa sig , fantasi-
sera över vad som kommer att hända de närmaste åren. Man
kommer överens om antal år. Därefter sätter sig deltagarna
i Tidsmaskinen för att återses efter överenskomna antal år.
Skapa gärna tillsammans en ljudbild av Tidsmaskinen under
en minut.

Processnivå

1. Återseendet sker i form av ett cocktailparty. Alla går runt
och pratar med alla.
2. Var och en håller ett litet anförande för de andra om vad
som hänt. Därefter besvarar deltagarna en i taget frågorna:
Hur kändes det att stå inför alla de andra? och Hur var det
att lyssna till de andra?
3. Alla berättar för alla som på nivå två. Därefter samtal i
mindre grupper kring den stora gruppens självbild, gene-
rella framtidsplan och potential. Återsamling i storgrupp
och presentation av essensen i samtalen. Reflektera därefter
individuellt över frågan: Vad är den viktigaste lärdomen av
denna övning? Sammanhang och syfte får avgöra hur detta
processas.

Kommentar

Vill man vinkla övningen mot en moraldebatt kommer Imma-
nel Kants kategoriska imperativ väl till pass: "Vill du att alla
andra gör det du är beredd att göra i en given situation?"



2. Gränssättning

Flera av de kommande lekarna och övningarna handlar om gränser. Det kan vara angeläget att läsaren påminner sig om hur man själv reagerade i lek som barn om någon inte höll sig till "avtalet". Regler och gränser som är tyst införstådda eller öppna och klargjorda möjliggör ömsesidigt utbyte i lek och mänsklig samvaro.

Regler i en lek som inte har en klangbotten av ömsesidig respekt och jämlikhet utan styrs av någons egenvinning och prestige känns ofta av med en gång. Ett annat slag av allvar inträder och det känns inte lika roligt längre att vara med i leken.

Våra erfarenheter säger att man i de lekar/övningar, samtal och reflektioner som följer kan göra klokt i att något differentiera, när det gäller individer, det allmänna talet om gränser. Vi har själva funnit det meningsfullt att tala om gränser på följande vis. Kroppsliga, såväl fysiska som sexuella, emotionella, intellektuella, sociala, viljemässiga och existentiella.

Dessa differentieringar underlättar samtal människor emellan och ökar förståelsen för vad man samtalar om. Härmed inte sagt att alla dessa specifika gränser alltid behöver belysas. Sammanhang och syfte avgör vilka i de olika processnivåerna. Det kan dock vara viktigt att ha i åtanke att varje sådan gränsdifferentiering innehåller var för sig ett komplext och sammansatt område.

För att påvisa detta kan man ta kroppsligt fysiska gränser som exempel. När man med hjälp av lekar/övningar vill il-

lustrera dessa kan man använda sig av sådana som innehåller fysiska beröringar. Beröringar är mänskliga handlingar som skänker glädje, leder till utveckling och sker i samförstånd. Men det är också handlingar som kan leda till djupaste förtvivlan, innehålla övergrepp och andra inhumana och skadliga katastrofer, som drabbar framförallt offer. Området fysiska gränser och fysiska beröringar kan sålunda problematiseras och diskuteras utifrån frågor som: Vem äger en gräns? Vem äger rätten att avgöra vad som är behagligt, obehagligt eller förvirrande? Det var inte med mening, säger den som knuffas, ofrivilligt eller med flit? Det var på skoj, säger någon retsamt. Det var ditt fel, säger förövaren till sitt offer.

Gränssättningsövningar och diskussioner kan hjälpa till att bidra till ökad kunskap om och förståelse för att det är alltid den som är mottagaren av exempelvis en beröring som äger tolkningsrätten att avgöra om det är en gränsöverträdelse. En kräkning av ens gräns.

Gränserna är högst personliga och individuella. De påverkas av en mängd faktorer som kultur, kön, klass, tidsanda och personliga erfarenheter etc. Egna gränsöverskridanden av någon annans eller andras gränser eller när någon/några överskrider ens gräns erfars och märks på olika vis. Personen reagerar i tanke, känsla och/eller handling. Eller också är man kanske helt i avsaknad av sådana reaktionsbildningar och kan agera som om man varken själv eller andra hade några gränser alls.

Ytterligare andra gränsdomäner man kan reflektera kring är sådana som rör det professionella livet i yrke eller annan sysselsättning visavi ens personliga/privata liv. Och man kan ställa sig frågor kring hur man som individ beroende på sammanhang och syfte fritt kan röra sig mellan dessa eller hur man strikt bör hålla på dessa gränser.

2. Gränssättning

7. Att säga nej – for no good reason...

Beskrivning

Detta är en övning där man två och två eller en mot fler kan träna att säga nej. I ett rollspel ber en deltagare en annan om att få låna en sak, jobba över eller någon annan förfrågan. Uppgiften är att enbart säga nej och vara lite uppmärksam på egna och den andres reaktioner och dennes ihärdiga försök att påverka till annat än svaret nej.

Förberedelse

Denna övning kräver lite tid så att alla får pröva på de två olika rollerna. Sammanhang och syfte avgör verkningsfulla frågor.

Processnivå

1. Samtala två och två om hur det kändes i båda rollerna. Välj en annan för samtalen än rollspelspartnern.
2. Samtala i storgrupp om hur det kändes i rollerna och diskutera: Vilka känslor väcks när personen sätter gränser? Vad är att visa respekt? Finns det strategier som underlättar de båda rollerna?
3. Reflektera och samtala tillsammans kring känslor under övningen. Diskutera vilka generella reflektioner man kan dra. Diskutera sen i par om vilket gruppklimat som råder i gruppen. Reflektera därefter en stund individuellt över den egna rollen: Vilken roll dominerar i andra sammanhang som familjeliv, kamratkrets etc? Påverkar dessa sammanhang rollen i den befintliga gruppen? Samtala vidare två och två kring reflektionerna. Kommentera i storgrupp.

Kommentar

Denna övning belyser i sin enkelhet den mänskliga svårigheten att säga nej, hur lättväckt skuld är, hur snabbt vi från nej är benägna att ändra oss till ett ja inför påtryckningar. Den visar också på grupptrycksfenomen och på vår rädsla att ibland stå upp för ett ställningstagande. Utifrån övningen kan man diskutera värdet av att kunna stå på sig för såväl "no good reason" som "good reason" och komma in på mer värdeladdade frågeställningar inom moral och etik i familjer, på arbetsplatser och i samhället.

8. Dragkedjan

Beskrivning

Dragkedjan är en övning som understryker, belyser och uppmuntrar till gränssättning, framförallt de intellektuella och emotionella gränserna. Men även andra sfärer som den privata, den personliga och eventuellt den professionella kan här låta sig åskådliggöras.

Övningen går ut på att någon ikläder sig en sovsäck med en rejäl dragkedja. Flärpen på dragkedjan sitter på insidan. En intervjuare ställer ett antal frågor av allehanda slag t.ex. intresserade, nyfikna, närgångna, professionella, personliga och privata. Med hjälp av flärp och dragkedja markerar och visar den intervjuade graden av beredvillighet att besvara frågorna. Intervjuaren märker säkert grader av tveksamhet eller den intervjuade säger: "Nej, den där frågan svarar jag inte på", beroende på att kanske har frågan varit för närgången, inför publik/grupp vill man inte etc. Skälen är dock helt ointressanta och i sammanhanget högst irrelevanta. Det är detta till trots intervjuarens uppgift att med lyhördhet inför sammanhanget vara påstridig, försöka få ett svar genom vädjanden, lite hot el-

2. Gränssättning

ler någon annan vanlig manipulativ övertalningsmetod, kanske kan han rentav pröva att ge sig på flärpen. Den intervjuades uppgift är att sätta sin gräns, vidhålla sitt nej och ihärdigt hålla fast i flärpen.

Beroende på sammanhang, syfte och deltagarantal kan övningen utföras av två som illustration enligt ovan eller deltagarna kan parvis turas om att prova på de olika rollerna. Det finns många olika variationer på utförande. Vill man ha reflektioner i själva övningen kan exempelvis två vara i intervjusituationen, medan en är observatör.

I övningen ingår formulerandet av intervjufrågor. Dessa kan göras individuellt, var och en ställer vilka frågor de vill till någon som de väljer att intervjua. Eller så gör man tillsammans frågor som är lika för alla. Frågorna kan också tänkas vara formulerade och avpassade för den som skall intervjuas.

Förberedelse

En rymlig sovsäck med rejäl dragkedja med flärp.

Processnivå

1. Reflektera individuellt över frågorna: "Upptäckte jag något bekant hos mig själv? Något nytt hos mig själv?" Berätta i storgrupp.
2. Gör som under nivå 1. Avsluta med att ge varandra feedback.
3. Gör som under nivå 1 och 2. Reflektera därefter individuellt kring frågeställningar som: Jag trivs med att vara generös/snål med mig själv på följande punkter? Gränsförändringar som jag önskar är...? Jag tror att mitt förhållningssätt gagnar gruppen därför att... Berätta individuellt i trios, därefter sammanfattar varje trio inför storgruppen i termer av "Den

här trion tycker...” Ge feed-back på varje trio. Avsluta med att reflektera över helheten och vilka eventuella förändringar som uttryckts på gruppnivå.

Kommentar

Budskapet som förmedlas genom övningen är att även om frågan är fri, som barn brukar säga, behöver man inte svara på vad som helst, när som helst och inför vilka som helst på frågor från vem som helst. Många tror detta per automatik, något som kan vara mer eller mindre medvetet eller rent av omedvetet. Man svarar långt mer ymnigt än frågan i sig motiverar eller frågeställaren avsett. Eller så är man onödigt snål på svar vilket inte gagnar vare sig en själv, gruppen eller sammanhanget. På ett lekfullt sätt illustrerar denna övning dessa vanliga mänskliga benägenheter.

9. Fyra hörn

Beskrivning

Denna övning är till sin uppläggnings enkel men till innehållet kan den varieras hur mycket som helst. Den är därför ytterst användbar och kan utföras i många olika sammanhang. Syfte och deltagarsammanhang avgör de frågeställningar eller dilemmasituationer som kan illustreras från arbetsplatser, familjer eller andra sociala grupperingar.

Gruppledaren har förberett eller deltagarna formulerar med några ord (se nedan under Förberedelse) en situation som kan inträffa som mobbing på arbetsplatsen eller någon tänker alkoholpåverkad köra sin bil hem efter festen.

Fyra olika handlingsalternativ benämnda med A, B, C och D formuleras, som i mobbingssituationen skulle kunna vara A låtsas som ingenting och hoppas att det går över, B kontaktar

2. Gränssättning

en högre chef, C vänder sig till företagshälsovården för konsultativ hjälp, D eget alternativ. De fyra handlingsalternativen A, B, C och D får sin rumsliga representation i rummets fyra olika hörn.

Beroende på deltagarantalet och för att få lite fart i övningen kan tre till fem dilemmasituationer vara lämpligt. Ett i taget ställs deltagarna inför de formulerade situationerna. Gruppledaren preciserar de fyra handlingsalternativen av vilket ett alltid skall utgöras av ett eget alternativ och anger vilka fyra hörn som representerar dessa. Deltagarna gör sina val och går till sina respektive hörn.

Förberedelse

Beroende på sammanhang och syfte kan dilemmasituationer och handlingsalternativ vara förberedda. Men det är också tänkbart att deltagarna som en gruppuppgift arbetar fram situationer och handlingsalternativ som de vill arbeta med, genom att problemformulera och diskutera under respektfulla former.

Processnivå

1. Deltagarna förmedlar i hörn efter hörn högt sina individuella tankar kring gjorda val.
2. Samtala i storgrupp om tankelikheter och olikheter inom och mellan samma hörn/handlingsalternativ. Diskutera frågor som: Vilka fördelar och nackdelar finns med de olika alternativen? Vilka eventuella konsekvenser?
3. När deltagarna som en följd av processnivå 1 och 2 hört alla ställs frågor som: Vilka positionsförändringar är man beredd att göra? Varför? Vilka är man absolut inte beredd att göra? Varför? De utför så sina positionsförändringar. Därefter kan man reflektera på gruppnivå kring frågor

som: Bildades och uttrycktes normativa värderingar under övningen? Vad säger detta om oss som grupp?

Kommentar

Detta är en rolig övning som stimulerar deltagarnas tanke- och värdesystem. Men den är också känslomässigt engagerande och kan verkligen utmana mångas uppfattningar om rätt och fel. Det är praktisk demokrati det handlar om, med få normativa inslag. Det är gruppleadarens uppgift att se till att regeln var och en talar för sig upprätthålls. Övningen kräver gott om rumsligt utrymme och tid. I synnerhet om deltagarna själva arbetar sig fram till situationer och handlingsalternativ.

10. Försvarsmuren

Beskrivning

Försvarsmuren är en övning som illustrerar att försvar mår bäst av att öppnas inifrån. De mår också allra bäst av att få smälta långsamt.

En frivillig deltagare agerar sig själv och väljer i sin tur en deltagare som agerar kompis. Beroende på antalet deltagare agerar resten eller ca sex till åtta personer Försvarsmur. Den frivillige deltagaren ställer sig bakom "Försvarsmuren", dvs. bakom dessa personers ryggar. Han får till uppgift att tänka en liten stund över sitt huvudförsvar, t.ex. vilken känsla sätter han utanpå för att dölja en annan inutikänsla, är han arg spelar han då pajas för att undvika att visa känslan, är han arrogant och överlägsen för att undvika att visa att han är sårad, ledsen etc?

Sedan viskar han i försvarsmurens öron vilket försvar han använder sig av. Muren föreställer och agerar ut detta. Kompisen försöker nu prata med sin vän. Allt han möter är ett

2. Gränssättning

försvar och bakom detta en vän svår att nå eller begripa sig på. Kompisen undrar högt: "Har det hänt nåt, har jag gjort nåt skall vi göra nåt etc?"

Övningen går vidare, kanske försöker kompisen fysiskt forcera muren, börjar försöka bryta upp den, medan muren enträget behåller sin funktion, tills dess att antingen en vänlighet från kompisen eller ett eget beslut gör att "den ledsne", "den sårade", "det gömda" öppnar inifrån en glipa som en dörr i muren och ger röst åt tankar och känslor, som gömts bakom muren.

Processnivå

1. Deltagarna berättar i storgrupp kring igenkännanden och upptäckter som övningen väcker.
2. Deltagarna reflekterar individuellt kring följande frågeställningar: En gång jag minns att jag använde mig av en mur var när...? Jag önskar att jag då istället hade gjort följande...? Det som hindrade mig tror jag var att...? Berätta i storgrupp och ge varandra feedback.
3. Deltagarna reflekterar individuellt kring följande frågeställningar: Det jag kan känna igen på daglig basis är att jag brukar...? Det jag istället önskar är att jag gör/säger är... Stöd från andra som kan underlätta är...? I trios berättas reflektionerna, man ger varandra feedback samt reflekterar tillsammans i trios hur det man förmedlat kan tänkas påverka den befintliga gruppen. Varje trio återger en sammanfattning i storgrupp. Storgruppen ger trio-grupperna feedback.

Kommentar

"Alla försvar stärks av att utmanas," sade en gång Sigmund Freud.

11. Gör ett val i kö – och möt konsekvenserna

Beskrivning

Deltagarna ställer sig på led. Gruppledaren ställer ett stort antal frågor till en i taget i kön. Frågorna innehåller en val-situation. Den som svarat ställer sig sist. Vissa val innebär konsekvenser, vilka förmedlas i valsituationen. Leken sker i snabbt tempo. Till exempel:

- Aftonbladet-Expressen
- Salt-sött. Väljer du salt ingen kaka till kaffet
- Mörker-ljus
- Buss-tunnelbana
- Päron-äpple
- Snabb-långsam. Väljer du långsam, får du koka eftermiddagsfikat
- Skratt-gråt. Väljer du skratt får du berätta en rolig historia
- Puss-kram. Väljer du puss, får du krama oss alla.
- Osv.

Förberedelse

Beroende på deltagarnas sammanhang, formulera ett stort antal lättviktiga och mindre lätta vardagsval och ett antal konsekvenser relevanta för sammanhanget.

Processnivå

1. Samtala i trios hur det är att göra val i största allmänhet och i synnerhet när andra väntar på sin tur. Vilka känslor

2. Gränssättning

finns med? Berätta för varandra om ett val med positiva respektive negativa konsekvenser.

2. Gör som under nivå 1. Reflektera därefter över följande frågeställningar: Vilka faktorer kan göra skillnad mellan positiv och negativ konsekvens i ditt sätt att göra val? Skiljer du på smått och stort, allvar och mindre viktigt? Finns det ett val du gjort som du är stolt över? Berätta i lilla triogruppen.
3. Samtala och reflektera i par över frågeställningar som: Vilka generella aspekter av valsituationer drar ni ur övningen? Vilka faktorer påverkar val som görs i en grupp? Vilka faktorer påverkar val i den befintliga gruppen? Skiljer man i gruppen på smått och stort, brådskande och sånt som kan vänta, allvarligt och mindre viktigt? Finns det gruppval som fått positiva respektive negativa konsekvenser? Vad var skillnaden? Vilka känslor finns med i valsituationer? Berätta i storgruppen. Reflektera tillsammans kring val i gruppen som man är stolt över.

Kommentar

En till synes enkel övning där nonsensfrågor kan blandas med individ- och grupprelevanta valsituationer som har bäring på kanske för gruppen avgörande beslutsfaktorer och dess konsekvenser. Det kan ge upphov till att konkret samtala kring och uppmärksamma sådant som tid, stress, rum och rymd för eftertanke, grupstryck och styrande känslor som osäkerhet, rädsla som påverkas av roll, status, kompetens etc.

12. Heta stolen – frågor och svar

Beskrivning

En deltagare sätter sig i för ändamålet utsedd stol och låter sig intervjuas av de övriga deltagarna i övningen. Överenskomsten är att man får fråga vad som helst, men den som sitter i "Heta stolen" avgör vad han vill, kan eller har lust att besvara. Deltagarna turas om.

Förberedelse

En bekväm stol. Ramar för tid och frågornas antal.

Processnivå

1. Samtala i trios om hur det kändes att ställa personliga frågor och bli intervjuad.
2. Reflektera individuellt kring följande: Som intervjuare: Fanns det frågor du velat ställa men något hindrade dig? I så fall vad och varför? Tyckte du att andra ställde frågor med och utan hänsyn till respekt för den utfrågades person? I så fall vad handlade frågorna om? Försökte den intervjuade någon gång säga nej, den frågan svarar jag inte på? Vad hände i så fall då? Som intervjuad: Sade du "Nej" till någon fråga? Tyst i dig? Eller högt så att alla/frågeställaren hörde? Om inte, varför tror du det är så? Fick du gehör/respekt om du sade ifrån? Samtala och berätta i trios. Berätta i stora gruppen och reflektera tillsammans vad övningen kan lära?
3. Reflektera och intervjua varandra i par kring följande frågeställningar: Vem har ansvar för gränssättandet i en rollsituation som i övningen, intervjuare eller intervjuad? Vem äger tolkningsföreträdet vid gränssättning? Vem har att ta ansvar för vem? Har du någon gång gått över någons gräns? Vad

2. Gränssättning

hände? Vilka känslor väcktes i dig? Vilka reaktioner fick du? Vad lärde du dig? Hur tänker du kring sammanhang, mandat och gränser? Återge i storgrupp. Reflektera tillsammans över helheten i varandras berättelser och samtala kring den befintliga gruppens övergripande förmåga att kunna sätta individuella gränser och bli respekterade för detta.

Kommentar

Övningen ovan visar på ett lekfullt sätt hur man kan uppmärksamma och arbeta med intellektuella gränser. Den kan underlätta och få igång diskussioner kring viktiga domäner som privat, personligt och professionellt och hjälpa till att differentiera mellan dessa.

13. Gränser – hur nära får du komma?

Beskrivning

Övningen är både kroppslig och rumslig. Den belyser högst påtagligt att varje människa har en personligt präglad kroppslig gräns som är större än den rent fysiska kroppen. Den kan ofta vara individuellt olika från person till person. Övningen kan med fördel göras med många deltagare och blir lätt att förstå när gruppledaren visar på de olika momenten ihop med en frivillig.

Deltagarna ställer sig på två led axel intill axel och mitt för varandra så att man kan agera i par med någon som står mitt för en. Leden står i utgångsledet med tre till fyra meter emellan sig.

Deltagarna i det ena ledet närmar sig långsamt personerna som står mitt för en i det andra ledet. De i sin tur låter dessa närma sig, men sätter upp en stoppande hand för att markera "Hit, men inte längre". Den som närmar sig är också fri att

stanna upp om han/hon märker att "den andre" släpper in längre än vad man själv känner är behagligt. Utan kommentarer fortsätter övningen. Nästa moment är att ledet närmar sig ånyo, men denna gång står det andra ledet vänd med axlarna mot det närmande ledet. Proceduren upprepas, man går mot, stoppar med handen etc. Tredje gången startar ledet som går från utgångsläget och personerna i det andra ledet vänder ryggen till.

Därefter fortsätter övningen med rollbyte mellan leden. Ledet som stod still går och tvärtom, allt fortsatt okommenterat och enligt samma procedurmönster som under tidigare moment.

Förberedelse

Ett stort och rejält tilltaget utrymme där man kan röra sig fritt.

Processnivå

1. Deltagarna samtalar spontant om iakttagelser och egna upptäckter i storgrupp.
2. Deltagarna reflekterar två och två kring iakttagelser kring sig själv och andra och vilka generella aspekter av kroppsliga gränser övningen väckt. Varje par berättar i storgrupp vad som sagts.
3. Deltagarna reflekterar i par över sina egna kroppsliga gränser, visavi övningen, vilka tankar och känslor som väcks, över generellt förhållningssätt i vardags-/arbetslivet gentemot själv och andra samt iakttagelser av de andra i övningen. Tillsammans i storgrupp reflekterar man över gruppens som helhets förmåga till respekt, hänsyn, lyhördhet för och samspel när det gäller kroppsliga gränser och om överträdelser och kränkningar förekommer. Man diskuterar hur man kan

2. Gränssättning

få stopp på dessa. Man avslutar med en reflektionsrunda kring vad som framkommit i samtalet.

Kommentar

Övningen som vi utfört många gånger i en mängd olika sammanhang ger ofta upphov till entusiastiska diskussioner och upptäckter kring faktorer som spelar roll för kroppsliga gränser. Övningen kan också väcka minnen till liv av olika former av övergrepp och andra svåra kränkningar. Vi minns en ung man som lekte med i övningen. Han närmade sig frejdigt sin "partner" i det stående ledet, men fick gå ur så fort denne kom emot honom från sidan. Han berättade bakgrunden. Några veckor dessförinnan hade han blivit utsatt för ett rånförsök med våldsinslag. Vi pratade med honom om att söka samtals hjälp för bearbetning av det som hänt.

14. Kyss, puss, klapp, kram, beröring – vem bestämmer?

Beskrivning

Deltagarna benämner ett antal olika beröringsformer, som kyss, puss, klapp, kram etc. Därefter kategoriseras dessa, på ett överskådligt sätt, i kategorierna behagligt, obehagligt och förvirrande. Gör detta i en gemensam diskussion.

Förberedelse

I denna övning kan det vara väsentligt att i diskussioner lämna stort utrymme för personliga och högst individuella olikheter, det som gäller för den ene räknas inte alls för den andre. Samtidigt som gruppledarens roll som pedagog med budskapet om vem det är som har tolkningsföreträdet vid sättandet av gränser inte är förhandlingsbart. Denna övning är på så vis av normativt slag.

Processnivå

1. Samtala och reflektera tillsammans i allmängiltiga termer kring de tankar och känslor övningen belyser. Sammanfatta vad som är av betydelse i mellanmänskliga relationer och uttrycksformer för kroppsliga beröringar.
2. Samtala och reflektera tillsammans två och två om personliga erfarenheter, tankar och känslor av att både kunna bejaka och begränsa kroppsliga beröringar. Gör en berättelse kring: En gång jag är glad över att jag sade ja till beröringen _____, samt nej till beröringen _____. Ge feedback. Sammanfatta i storgrupp i mer allmängiltiga mellanmänskliga termer vad som avgör vads betydelse när det gäller kroppsliga beröringar, så att innebörden i kommentaren nedan förmedlas.
3. Samtala och reflektera som i nivå 2. Avsluta med att tillsammans reflektera över de gruppens tillstånd med avseende på frågor som: Finns det respekt för personlig olikhet? Finns det för mycket eller förlite närhet? Finns det kyla eller värme i gruppen? Kramas man i tid och otid? Respekteras personliga kroppsliga gränser? Förekommer kränkningar? Finns det strategier eller policier för att motverka detta?

Kommentar

Vem, var, när, hur, var på kroppen, inför vem, var i rum och när tid samt på vilket sätt är frågeord som avgör vad som är vad när det gäller kroppsliga beröringar. Men även ord som situation och sammanhang såväl som roll, mandat, position, funktion och makt kan bli avgörande för att fastställa om kroppsliga beröringar är behagliga obehagliga eller förvirrande. Tolkningsföreträdet ägs alltid av den vars gräns överskridits.



3. Affirmation

Affirmerande eller jagstärkande övningar är till sin natur bekräftande. De utgår från antaganden att människor växer och mognar av positivt laddade budskap. Sådana budskap får betydelse för individens skapande av självbild och bidrar till att forma individualitet. De hjälper till att grundlägga självkänsla och bidrar till upplevelsen av att livet är värt att leva.

Ytterligare antagande är att jagstärkande lekar och övningar gynnar den salutogena dimensionen i mellanmännsliga relationer. Den som får till uppgift formulera ett positivt känslomässigt budskap och viska detsamma i någon annans öra, kan sätta ord på man behöver just nu eller det som man kanske skulle ha velat få höra som barn. Budskap som: "Du duger som du är" eller "Du har rätt att lära nytt, utvecklas och förändras".

Som barn får människan kunskap om och tillit till den egna kroppens förmåga genom olika rörelselekar. Varje gång man lär sig en ny rörelse sker det på ett medvetet plan. Man måste tänka på vad man gör innan samordningen i stora hjärnan mellan rörelse, balans och sinnesintryck flyttar till den förlängda märgen och det inlärdas sker per automatik. I boken *Leka i grupp* (Wehner Godée, 1995) under kategorin "Jagstärkande lekar" nämns flera sådana som säkert många lekt som barn. Ro, ro till fiskeskär, kullerbytta, köra skottkärra, skeppsbrott för att bara nämna några. Kanske är det bara pedagogerna när de utövar sin profession som tänker i termer av, detta är jagstärkande lekar. Och tur är väl det.

Jagstärkande övningar och lekar i den anda som beskrivs här

kan ses som en variation på rörelselekar. Det som sätts i rörelse är tankar, känslor, föreställningar, självbilder mot utveckling, förändring och mognad.

Feedback ger affirmativa möjligheter. Feedback är en slags tankeföda producerad och uttalad av iakttagande observatörer i exempelvis en grupp. Feedback kan konsumeras inom ramen för gruppkonstellationen som träffats för att samtala om sig själva som individer, som grupp eller medarbetare i relation till arbetsuppgifter. Syftet med feedback är att ärligt och välmenande bistå den enskilde individen med tankar, känslor, reaktioner och reflektioner. Med kravet på att vara sagda formulerade som Jag-budskap. Den som ger feedback tar ansvar för det han säger. Däremot kan han aldrig ta ansvar för mottagarens känslor. Feedback skall ges under trygga former. Den skall vara konkret och konstruktiv. Den skall vara respektfull. Den skall inte vara utvärderande eller kategorisk. Är den diffus, alltför känslös eller obegriplig för mottagaren kan denne be om konkretisering.

Feedback är sammanhangsbundet och färskvara i en här-och-nu-situation. Den är ingen diagnos av omdömen ihop-skrapad av individ/grupp över tid enär sådana lätt kan övergå i trakasserier och mobbingliknande situationer. Den som får feedback gör klokt i att bara lyssna och ta emot och inte genmäla. Den som får "gåvan" har att förhålla sig till den. Man kan behöva påminna sig om det kontextuella här-och-nu-sammanhanget.

Feedback i grupp till den enskilde från fler är mer kraftfull än feedback mellan två. Den enskilde kan också beställa feedback i grupp för att få pröva självbild visavi andras bild av honom/henne. Den kan ges till individer i sandwichform, först något konstruktivt uppbyggande, sedan ärligt respektfullt kritisk och avslutas med, konstruktivt uppbyggande.

3. Affirmation

Vid sådana omständigheter som här beskrivits kan feedback bli till närande, verkningsfull, kraftfull och realistisk mat som i "to feed" som just betyder "att mata".

15. Affirmationsringen

Beskrivning

Affirmationsringen är oftast en starkt känslomässigt laddad övning.

Den går till så att några deltagare sitter på stolar i en ring. Lika många deltagare står bakom dem. Uppgiften är att varje stående deltagare i lugn och ro går ett varv och i varje sittande deltagares ena öra viskar ett positivt budskap. Budskapen kan variera alltefter person eller vara detsamma till alla. När det stående ringen gått runt, byter den plats med den sittande. De stående får sitta i ringen och ta emot.

Förberedelse

Det är viktigt att övningen görs med lugn och ro. Att det får ta tid att tänka ut budskap. Eventuellt kan man behöva ge förslag på budskap.

Processnivå

1. Genomför övningen utan kommentar.
2. Berätta i gruppen individuellt om upplevelsen av att ge och ta emot. Reflektera över skillnaden.
3. Fundera individuellt och samtala i trios över hur balansen mellan att ge och ta emot uttrycks i vardagslivet. Vilken roll har jag i vilka sammanhang? Hur återspeglas detta i storgruppen? Ge och ta emot feedback.

Kommentar

Många som deltagit i övningen berättar hur starkt de upplevt budskapen. Ibland har orden hamnat rakt i solar plexus. Görs övningen familjevis med barn och deras vuxna har övningen lett till att man fått syn på negativa kommunikationsmönster och önskat förändra dessa.

16. Du är värd att älskas därför att...

Beskrivning

Detta är en emotionellt laddad övning. Deltagarna får ett förtryckt papper med texten "Du är värd att älskas därför att..." och ombeds att i ena hörnet skriva sitt namn. Deltagarna sitter i en ring. Man skickar därefter pappret ett steg till höger. Deltagaren ser i hörnet vems papper han nu har framför sig och skriver något uppskattande om den personen utan att ange sitt eget namn. Därefter går pappret vidare åt höger en person i taget. Alla gör på liknande sätt och alla deltagare skriver på allas. Småningom har man gått varvet runt.

En något mer lekfull variant är att alla skriver sina namn på likartat förtryckt papper som ovan varefter man med någons hjälp fäster detta på ryggen. Deltagarna rör sig runt i rummet och alla skriver på allas ryggar. Deltagarna sätter sig och läser högt eller tyst eller två och två högt för varandra, en i taget. Syfte och sammanhang avgör hur övningen avslutas.

Processnivå

1. Genomför övningen utan kommentar.
2. Deltagarna uttrycker en i taget den affirmation som de särskilt fäster sig vid och säger några ord om varför. Givaren förblir anonym.

3. Affirmation

3. Deltagarna reflekterar individuellt och samtalar i par om affirmationerna i stort och framförallt de som är nya och oväntade. Deltagarna avslutar övningen på gruppnivå med en runda som inleds med orden: Jag tycker den här gruppen är värd att vistas i därför att...

Kommentar

Denna övning är också en fin avslutningsövning. De uppskattande orden kan ses som gåvor från kursdeltagare i en utbildning eller från arbetskamrater efter tuffa utvecklingsdagar.

17. En handfull komplimanger

Beskrivning

Deltagarna arbetar i par. Man ritar av sin hand. Den avritade handen ligger som en solfjäder med utsträckta fingrar på ett pappersark. I varje finger skriver man något uppskattande, en komplimang man vill ge den andre.

Sammanhanget avgör hur man berättar för varandra på individ eller gruppnivå vilka komplimanger man ger bort och till vem man ger dem.

Förberedelse

Papper, pennor och färg

Kommentar

Ta övningen på allvar. I vissa sammanhang kan den bli nog så svår. Ha beredskap för att bistå.

18. Grekisk feedback

Beskrivning

Detta är en feedbackövning som lämpar sig väl för en större grupp med ett flertal uppgifter som olika projekt.

Syftet är att få feedback på sin uppgift ifrån ett antal olika perspektiv. Perspektiven lånar vi från den klassiska, grekiska teatern. De motsvaras av rollerna; berättaren, den frågvisa, antagonisten, protagonisten och kören.

Storgruppen delar upp sig i mindre grupper utifrån tillhörighet och uppgift.

De mindre grupperna förbereder den/de frågeställningar kopplade till uppgiften eller gruppens dynamik som de vill ha feedback på.

De olika rolluppgifterna är att:

- som berättargrupp framställa sin frågeställning,
- som de frågvisa att intervjua och härigenom utvidga framställningen,
- som antagonist att på så saklig grund som möjligt kategoriskt kritisera och förkasta allt i framställningen samt komma med befängda, orealistiska och destruktiva förslag och svar.
- som protagonist att på så saklig grund som möjligt kategoriskt bejaka och hylla allt i framställningen samt komma med konstruktiva, realistiska och sympatiska förslag och svar.
- som kören att inta en observatörsroll och ställa sig förundrad inför det som sker i rummet (på processnivå snarare än saknivå).

Förloppet (loopen) är som följer: Framställning 1. inklusive frågor följs av antagonistkommentar, som lämnas okommen-

3. Affirmation

terad och följs av protagonistkommentar som även får kommentera antagonisterna, här kan antagonisterna i sin tur få kommentera protagonisterna som får genmäla... Kören äger oinskränkt rätt att när som helst bryta in med sin observation och därmed avsluta loopen.

När loopen är slut flyttar alla grupper till stolarna ett snäpp till vänster. Så att de tidigare frågvisa blir antagonister, de tidigare antagonisterna blir protagonister osv... Härefter startar den tidigare kören sin berättelse. Loop nr 2 har börjat.

Räkna med minst tio minuters förberedelse av frågeställningarna samt minst 40 minuter per loop. Avsätt även tid för en avslutande reflektion.

Förberedelse

Rita upp tågordningen i hur grupperna/rollerna interagerar och skiftar roll. Sätt stolarna i cirkel. Berättarstolarna står till vänster om de frågvisa som står till vänster om antagonisterna osv...

Kommentar

Övningen är jagstärkande på gruppnivå. Den mobiliserar ofta energi och engagemang. Den erbjuder deltagarna möjlighet att ganska ogenerat ta ut svängarna i sina tilldelade roller. Den belyser växelspelet mellan olika positioner i en grupp. Övningen ger en utmärkt möjlighet för berättargruppen att få sin inre dialog belyst utifrån, samt ett antal nya perspektiv. Inte minst belyses hur väsentlig mångfalden är för en optimalt fungerande grupp.

19. Heta stolen – vad tror jag om var och en i ringen

Beskrivning

Denna övning visar på ett lekfullt sätt hur vi gör när vi uttalar oss om något vi tror oss veta eller anta enbart genom att iaktta och känna av en person.

En deltagare sätter sig i "Heta stolen" iakttar därefter de övriga en i taget och uttalar om var och en något som de antar eller tror om denne. När man gått ringen runt ges var och en möjlighet att förkasta eller bekräfta det sagda. Alla deltagare får så en i taget pröva den "Heta stolen".

Processnivå

1. Betona leken i övningen. Fokusera på iakttagelseförmåga.
2. Studera budskapen och undersök skillnaden mellan sändarens avsikt och mottagarens tolkning. Arbeta individuellt och berätta i storgrupp.
3. Vilka utsagor om andra är jag beredd att tillskriva mig själv? Gruppen ger personen feedback på vad den tycker sig ha hört personen berätta om sig själv. Vilka adjektiv och kvalitéer är de mest frekventa i de samlade utsagorna? Vad tillskriver sig gruppen inte alls? Vad säger det om oss som grupp?

Kommentar

Ärlig feedback är alltid den mest verkningsfulla, samtidigt som den kan vara svår och utmanande att ge. Den kan också vara svår att ta emot, men kanske kan den vara nog så användbar?

20. Heta stolen – jag och du och gruppen

Beskrivning

I denna övning gäller det för den som sitter i "Heta stolen" att intervjua någon eller några av de övriga deltagarna för att snabbt hitta fem likheter och fem olikheter med denne/dessa.

De fem olikheterna kan provas i resten av gruppen för att se om någon olikhet kvarstår. Alla deltagare får pröva på "Heta stolen".

Processnivå

1. Frågor till gruppen: Hur var det att intervjua? Hur var det att särskilja sig?
2. Deltagarna bildar par. Reflekterar över frågorna: På vilka punkter fick jag gehör respektive motstånd? Vad förvånade mig allra mest?
3. Deltagarna reflekterar i storgrupp: Vad är generaliserbart på gruppnivå? Hur stor är gruppens tolerans avseende olikheter?

21. Jag är här därför att... och Vad har jag bidragit med...

Beskrivning

Dessa två övningar kan göras muntligt eller skriftligt. "Jag är här därför att" är en introduktionsövning vid exempelvis en gruppstart. Omformuleras övningen med "Mina förväntningar på utbildningen är..." kan den användas vid t.ex. en utbildningsstart för att fånga initiala förväntningar. Med tillägget "...idag" kan den användas på vardagsbasis.

Övningen "Vad har jag bidragit med..." är en reflekterande övning som kan användas vid avslut av samtalsserie, kurs etc. Med tillägget "... idag" kan den användas på varjedagsbasis när en arbetsplats har organisationsutvecklingsdagar.

Dessa båda övningar är av sådan karaktär att de kan ställas i relation till varandra för jämförelse, diskussion och problemlösningsövning.

Beroende på syfte och sammanhang avgörs om övningarna skall ske muntligt eller skriftligt och om skäl till deltagande och förväntningar skall dokumenteras och sparas för utvärdering och avslutning.

Processnivå

1. Reflektera individuellt en liten stund och samtala i par.
2. Reflektera individuellt och berätta i storgrupp. Vilka likheter och skillnader hör vi?
3. Om övningen görs vid upprepade tillfällen, studera skillnader och utvecklingstendenser i individens och gruppens sätt att använda sig av den.

Kommentar

Våra erfarenheter är att introducerande övningar likt dessa väldigt snabbt hjälper till att bryta initial osäkerhet och skapar ram och möjligheter för ett gynnsamt grupp- och arbetsklimat för deltagarna, samtidigt som de utgör grund för identifikation. Återkommer övningarna blir de trygghetsskapande genom att de snabbt blir till ett rituellt inslag och på så vis en del av gruppdeltagaridentiteten samtidigt som att var och en bereds möjlighet att tycka eller bidra med sitt. Ställs de introducerande övningarna i relation till de avslutande blir de verktyg för att belysa hur deltagarna arbetat och bidragit till utveckling

3. Affirmation

på både grupp- och individnivå.

Har övningen skett muntligt kan den dokumenteras av gruppledaren, har övningen skett skriftligt kan bidragen sparas som ett gruppminne och användas för att se om initiala förväntningar infriats eller om skälet till deltagande förändrats.

22. Min hjälpande hand – vem delar jag tankar och känslor med?

Beskrivning

Min hjälpande hand är ett sätt att åskådliggöra och namnge vilka man har omkring som kan fungera stödjande. Deltagarna ritar på ett pappersark konturen av sin andra hand. Sprid den handens fingrar som en solfjäder. I varje finger skrivs sedan namn på de personer man har en stödjande relation till. Sammanhang och syfte avgör övningens djup och grad av deltagarnas redovisning.

Förberedelse

Ett antal pappersark, gärna med rubriken Min hjälpande hand. Deltagarna kan naturligtvis även själva rubricera övningen. Pennor eller kriter.

Processnivå

1. Deltagarna visar varandra sina händer och berättar i par
2. Deltagarna visar varandra sina händer i storgrupp, som på vernissage.
3. Gemensam fråga att reflektera kring: Vad kännetecknar de stödjande personerna? Har jag stödjande kvalitéer? Finns det stödjande kvalitéer i denna grupp? Vilka uttryck tar de sig?

Kommentar

En gång frågade en liten flicka när hon skulle göra denna övning, "måste det vara människor". "Helst", svarade gruppledaren men tillade: "Kommer du inte på någon, skriv det som fungerar för dig". I flickans hjälpande hand fanns när det var dags att visa och berätta två saker, "mamma och min cykel". Syftet och sammanhanget med den gruppen avgjorde den gången processnivå och flickans behov av förändringar.

Görs övningen i sådana sammanhang som präglas av ut-satthet, isolering och avsaknad av flera nära relationer t.ex. barn i svåra livssituationer kan även annat som djur/gossedjur namnges.

23. Orättvist

Beskrivning

Var och en skriver anonymt ner en ur barndomen hämtat minne, en händelse bland syskon eller i familjen som associeras med uppgiften. Läger sedan sitt bidrag i en för ändamålet avsedd låda, typ brevlåda eller kartong med lock.

Förberedelse

Som gruppledare är det viktigt att garantera anonymiteten i en anonym lek/övning. Det kan i sådana sammanhang vara bra att ha en låda, kartong med lock eller liknande som inbjuder till bidrag och deltagande. Minst lika viktigt är det med ledarens respektfulla förhållningssätt till anonymiteten, så att man inte lockas vare sig av de övriga i gruppen eller bidragsgivaren själv att falla in i avslöjanden. Allra viktigast är gruppens avtal att respektera anonymiteten, vilket bör uttalas och finnas. Denna lek kräver rättmätig tid.

3. Affirmation

Processnivå

1. Gruppledaren läser bidragen ett i taget. Gruppen reflekterar högt kring sina reaktioner, vad man skulle kunna ha gjort då, vad man tänka och göra i nuet, vilket stöd man skulle vilja ha haft och vilket stöd man både då och i nuet skulle kunnat ge eller vill ge den orättvist behandlade.
2. Deltagarna grupperar sig efter syskonpositioner och bildar storasyskongrupp, mellansyskon, småsyskongrupp eller kring fler likartade syskonpositioner. Gruppledaren läser och smågrupperna reflekterar högt över en berättelse i taget. Prata om skillnaderna mellan de olika gruppernas reflektioner.
3. Görs som på nivå 2. Grupperna reflekterar och samtalar kring följande frågeställningar: Vilka fördelar och nackdelar finns med de olika positionerna? Hur kommer dom till konkreta uttryck i den befintliga gruppen? Reproducerar positionerna sig i andra sammanhang? Berätta om konkreta exempel. Återför till storgruppen.

Kommentar

Presentera gärna följande tankegång som en inledning; Barnomens orättvisor i familjen, mellan syskon förföljer oss långt upp i åldrarna, antingen är de välnärda minnen, som vi tycker om att återge för att de när så behövs ger oss legitimitet för alltings djävulskap eller också är de plågsamma och undanstopade. Kanske är de av den smärta de en gång väckte rentav förpassade till mer omedvetna regioner. Om vi arbetar i tron att psyket är inställt på reparation är detta leken för er.

24. Skriv din nekrolog

Beskrivning

En nekrolog heter den minnestext som förekommer i dagstidningar efter någons bortgång. Uppgiften är att individuellt skriva sin nekrolog. Vad vill du att det ska stå i den? Vad har du utträttat under din tid på jorden? Vilka finns där som dina närmast sörjande? Använd cirka 30 minuter.

Förberedelse

Lyhördhet inför gruppens/individens emotionella status. Syfte och känsla för timing.

Processnivå

1. Bilda par, läs upp och lyssna på varandra.
2. Läs upp i hela gruppen. Gå ett varv med frågor som: Vad hör och vad känner andra?
3. Utifrån uppläsningen, var och en reflekterar i storgrupp över självbild och position i gruppen. Storgruppen ger feedback.

Kommentar

Den här övningen kan vara kraftfull i rätt sammanhang. I ett jagstärkande arbete vinklat mot existentiella frågor kommer den till användning. Ha gärna beredskap för uttryck av emotionell affekt.

25. Skriv en biografi

Beskrivning

Övningen innebär att gruppen skriver en berättelse i 10 min om en fiktiv persons/familjs/organisations liv. Deltagarna tar

3. Affirmation

individuellt ansvar för ett femårsintervall: 0-5, 6-10, 11-15 osv. Biografiavsnitten läses upp i en följd.

Förberedelse

Vissa ramavtal är lämpliga att göra tillsammans, till exempel man eller kvinna, familjens storlek och medlemmar, organisationens huvuduppgifter, tid och plats för berättelsens start.

Processnivå

1. Spontana kommentarer. Var det roligt att lyssna? Var det lätt att hålla tråden? Var det roligare att skriva än att läsa upp? Eller tvärtom?
2. Gå ett reflektionsvarv i hela gruppen och ge feedback. När du lyssnade, vad fick dig att skratta? Varför? Vilka val och beslut tillskrev du huvudpersonerna? Vilka yttre händelser utsattes huvudpersonerna för av dig? Vad berättar din del av berättelsen om dig? Vad hörde andra?
3. Arbeta i smågrupper med följande frågeställningar: Hur lyssnade du? Konstruerade du sammanhang? Vilka? Hörde du anakronismer och rambrott? Vilka värderingar framskymtar i berättelsen? Vilka mönster och teman innehåller berättelsen? Vad säger helheten om er som grupp? Vad är det högsta värdet du finner i övningen – för dig själv? – för gruppen? Smågrupperna sammanfattar sitt samtal inför helgruppen som avslutning.

Kommentar

Detta är, som många andra liknande övningar, i hög grad även en lyssnarövning. Att fokuserat lyssna vidare är svårare än att driva ut i egna associationer och idéer. Att belysa lyssnarrollens betydelse inför uppläsningen förskjuter uppmärksamheten från uppläsaren på ett för många positivt sätt.

26. Skyddsänglarna

Beskrivning

Detta är en lekfull affirmationsövning på både individ- och gruppnivå. Alla deltagare skriver sitt namn på en papperslapp som viks ihop och läggs i en hatt eller dylikt. Därefter drar deltagarna en lapp med ett namn på – icke sitt eget – och för personen med detta namn agerar lappägaren "skyddsängel". En skyddsängel agerar i det tysta under seminariet/kursen/konferensen/terminen och iakttar sin skyddsling med kärleksfulla ögon. Små handlingar för skyddslingens välbefinnande, som till exempel en kudde i stolen efter bensträckaren, en blomma på bordet, symboliska gåvor eller tecken är sånt som skyddsänglar är bra på. Och utan att avslöja sig förstås.

Tid för genomförande bör vara minst en dag och kan sträcka sig över ett dygn, en kursvecka eller varför inte över en hel termin?

Förberedelse

Reflektera över anekdoten i kommentaren. Kanske väljer du att läsa den högt?

Processnivå

1. Änglarna ger sig tillkänna och samtalar med sina skyddslingar.
2. Änglarna och Skyddslingen ger varandra konkret feedback utifrån ömsesidiga iakttagelser och upplevelser.
3. Reflektera i storgrupp över hur gruppen som helhet har påverkats av övningen. Ge konkreta exempel. Samtala om hur förhållningssätt kan påverka och förändra en grupp liksom enskilda individer. Uppstår några konkreta idéer för framtiden?

3. Affirmation

Kommentar

”Det var en gång ett gammalt kloster på bergssluttningen i utkanten av en by någonstans. Klostret hade i ärlighetens namn sett bättre dagar. Biblioteket hade en gång varit det finaste i nejden, lärjungar hade strömmat till, grönsaksodlingarna prunkade och klosterlikören var omtalad till och med vid Kungens hov. Byborna hade besökt klostret titt som tätt i allehanda ärenden som rörde stort och smått i livet.

Men allt detta var ett minne blott. Abboten var bekymrad. Nu fanns här bara en handfull åldrande bröder kvar, inte särskilt aktiva utan snarare trötta och desillusionerade. Risken att den ärorika gamla klosterordern skulle gå i graven med de gamla bröderna var uppenbar, för någon ny lärjunge hade inte anslutit sig på 20 år. Byborna hade inga ärenden hit upp längre. Och abboten var bekymrad, vad kunde han göra?

På klostret var det känt sedan länge att på andra sidan berget bodde en gammal Rabbin som eremit i en enslig koja. Abboten bestämde sig en dag för att genomföra den mödosamma vandringen över berget, söka upp Rabbin och fråga honom om råd.

Sent om eftermiddagen hittade han Rabbin, som välkomnade honom och sen lyssnade länge på Abbotens dilemma. Sedan suckade han och sade: ’Några goda råd eller stora summor pengar eller snillrika planer har jag inte att erbjuda dig, men en sak har jag hört ryktas om munkarna i ert gamla kloster och det är att Jesus är en av er...’ Med dessa ord tystnade Rabbin och yppade inget mer.

De lade sig att sova och tidigt nästa morgon tackade Abboten för sig och påbörjade hemfärden. Konsternerad och märkligt upprymd funderade han på Rabbins ord: Skulle Jesus vara en av oss?... märkligt, och iså fall vem? Kunde det vara

jag? Knappast! Men broder Efraim kanske, så tyst och from som han är. Eller broder Daniel som ibland spelar så vackert på sin fela?

Munkarna mötte honom utanför klostret, ivriga att få höra vad mötet med Rabbin resulterat i. Abboten berättade som det var att inte mycket hade blivit klarare, däremot sade Rabbin sig ha hört att Jesus skulle vara återfödd i en av oss munkar. En märklig tystnad spred sig bland bröderna, därefter började man betrakta varandra på ett nytt sätt. Deras ödmjukhet hjälpte dom förstå att det inte kunde vara dom själva – alltså någon annan. Men vem? Abboten förstås, eller varför inte Vincent som var så fantastisk i köket? Han gjorde ju en festmåltid av nästan ingenting! Eller Jakob kanske?

Dagarna gick och livet på klostret började långsamt förändras. Ingen överdriven artighet, men en omtanke och framförallt ett nytt intresse för varandra spred en ny atmosfär bland munkarna. Det kunde ju vara vem som helst av oss! Leenden och ett och annat skratt hördes emellanåt. Och när någon munk hade ärende i byn tittade byborna nyfiket på den leende gamle mannen. Efter en tid knackade en adept på klosterporten och ville ansluta sig som lärjunge. Han hade hört ryktet om det fina gamla klostret med de gamla munkarna i.

Tiden gick och som du förstår kom klostret att åter blomstra och frodas. Lärjungar och bybor strömmade till, barnen lekte på gården, och i biblioteket skrevs åter dom vackraste och klokaste texter.”

27. Vem står jag nära, vem vill jag närma mig?

Beskrivning

Deltagarna gör en överenskommelse kring vilken grupptillhörighet man vill reflektera över. Vem står jag nära? Vem vill jag

3. Affirmation

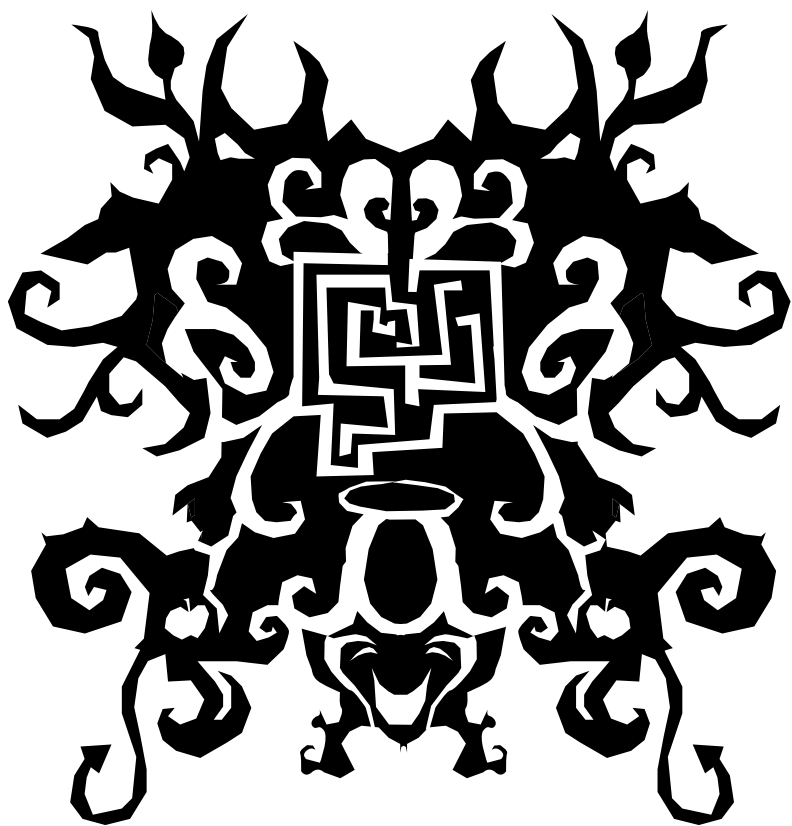
närma mig och varför? Vad är jag beredd att göra åt saken?
Övningen kan göras muntligt eller skriftligt.

Processnivå

1. Berätta för den du vill närma dig om din reflektion. Besvara frågan: Vad blir deltagarens nästa konkreta steg?
2. Berätta i storgrupp om din reflektion. Feedback från gruppen och/eller av berörda personer.
3. Görs som på nivå 2. Undersök härfter individuellt: Vilka värderingar och behov ligger till grund för dina val? Vilka värderingar generellt kännetecknar gruppen? Vilka behov generellt? Berätta i storgruppen.

Kommentar

Det här är en delikat övning avseende omhändertagande av utanförskap om ingen blir vald. Gruppledaren behöver reflektera över om uppgiften blir gruppledarens eller gruppens.



4. Kreativitet

Kreativa processer har en viktig uppgift att fylla för vuxna i dagens moderna arbetsliv. Associativa lekar och meditativa övningar befrämjar på olika sätt inre kreativitet. Associativa lekar uppmuntrar också till kreativa processer mellan samverkande individer. Meditativa övningar uppmuntrar till reflektion, eftertanke och nya upptäckter. De flesta övningar under denna kategori fokuserar på vår inre kreativitet. Vi ser den som själva källan till fantastiska uttryck i alla slags materialiserade former mellan individer, i relationen mellan individ och arbetsuppgift och i individens egen inre värld. De befrämjar ett salutogent - hälsobringande förhållningssätt till existensen. Utan kreativitet och en lek-/arbetsmiljö som befrämjar en sådan blir övningen mekanisk och utan liv.

28. Associativ Feedback

Beskrivning

Detta är en kreativ övning som lämpar sig väl för grupphandledning eller feedback i en stabil grupp. Deltagarna förbereder individuellt en presentation av sitt dilemma just nu. Vad sitter jag med? Vad är min fråga? etc (10 minuter).

En deltagare väljer att börja, gör sin presentation och möts av klagörande frågor från gruppen (20 minuter).

Presentatören flyttar ut och sätter sig med ryggen mot gruppen men inom hörhåll. Gruppen tar sig an materialet och leker associativt, busigt och äventyrligt utan något som helst krav på verklighetsförankring eller lösning i ett samtal med

varandra i cirka 20 minuter.

Presentatören återinträder och reflekterar över det hörda. Härefter börjar nästa deltagare sin presentation, osv.

Processnivå

1. Presentatören återinträder och återberättar det hon uppfattat. Återberättelsen lämnas okommenterad.
2. Presentatören återinträder och reflekterar över det hörda. Vilka nya idéer väcktes? Härefter frågor och svar åt båda håll. Presentatören summerar intrycken och gruppen ger feedback.
3. På gruppnivå. Hur utvecklades vår förmåga att associera? Uppstod regressiva tendenser? Tävlingstendenser? Uppstod positioneringar i gruppen? Nya roller, eller förstärktes redan befintliga? Vilka var dom största skillnaderna mellan olika feedbackinsatser? Var dom tidsrelaterade, innehållsrelaterade eller personrelaterade? Vad berättar bruttoresultatet av övningen om oss som grupp?

Kommentar

Vedergällningens princip gäller inte här.

29. Djuridentifikation

Beskrivning

Gruppledaren uppmuntrar deltagarna till att individuellt och under tystnad göra följande:

- Identifiera dig med ett djur. Utse tre egenskaper hos djuret.
- Identifiera dig med ännu ett djur. Utse tre egenskaper.
- Identifiera dig med ännu ett djur. Utse tre egenskaper även hos detta.

4. Kreativitet

Svara sedan på följande frågor:

I din väg reser sig en stor mur. Vad gör du?

Vad symboliserar havet för dig?

Hur ofta vill du ha kaffe och vad ger det dig?

Nyckel:

Djur 1 representerar bilden som du ser dig själv.

Djur 2 representerar bilden som andra ser av dig.

Djur 3 representerar bilden av dig som du verkligen är.

Hur du tar dig an muren är det sätt du tar dig an livet.

Det havet symboliserar är det du eftersträvar mest i livet.

Kaffe är en omskrivning för sex.

Kommentar

Denna lek gör sig bäst som partyvärmare och kan knappast tillskrivas några processkvalitéer. Den kan vara värd ett skratt.

30. Lekbygget

Beskrivning

En övning lämplig för stora grupper. Gruppen delar upp sig i ett antal mindre grupper. Uppgiften är att i den mindre gruppen skapa en helt ny lek som en grupp av liknande storlek kan leka. Tillåtet är att kopiera ett element från en redan existerande lek, dock icke mer. Leken ska kunna genomföras på max 15 minuter. Gruppen skall själv provleka leken samt skriva instruktion så att vem som helst kan leka leken efter att ha läst den.

Efter cirka 45 minuter återsamlas storgruppen varpå lekarna leks av de andra grupperna till alla lekar är lekta. Beräkna tid i förhållande till antal grupper och till processnivå.

Förberedelse

Grupprum, generösa utrymmen, möjlighet till utevistelse.

Processnivå

1. Uppfinn, lek och skratta. Vill man göra en mer tävlingsinriktad variant kan deltagarna poängsätta varandras lekar utifrån några överenskomna kriterier, som spänning, svårighetsgrad, nöje, originalitet osv.
2. Reflektera i lekgruppen över det egna arbetet avseende mandat, ledarskap och beslutsfattande, roller och engagemang. Berätta i storgrupp.
3. Reflektera i storgrupp. Hur påverkades storgruppens dynamik? Samarbete eller konkurrens? Glädje eller allvar? Engagemang eller distansering? Vad kan vi lära om oss som storgrupp av denna övning?

31. Meditation: Huset

Beskrivning

Detta är en guidad meditationsövning. Tidsåtgång cirka 20 minuter plus tid för individuell reflektion. Gruppledaren läser lugnt och med pauser (tänk dig att varje skiljetecken representerar minst en inandningspaus):

Föreställ dig att du står på en äng. Det är en vacker sommaräng och du hör fåglarna i luften, förnimmer dofterna, och en varm lätt vind mot din kind. Du trivs här, det är din äng.

Du får syn på ett hus vid utkanten av ängen. Huset gör dig nyfiken och du bestämmer dig för att gå närmare. Nu ser du huset tydligare, kanske är det ett hus av trä, eller av sten? Du ser dess former och färger och är alldeles nära nu. Du får syn på ytterdörren, tung och bastant? Det är ett vänligt hus, och du bestämmer dig för att gå in.

4. Kreativitet

Dörren öppnar sig och du står i en hall, se dig omkring, vad finns här för färger och ting? Dofter? Du får syn på en liten varelse som försiktigt närmar sig. Ge akt på hur den ser ut. Den vill säga dig nånting. Och den vill ge dig en gåva. Kanske säger du nånting tillbaka, kanske tar du emot gåvan. Så plötsligt vinkar varelsen och är försvunnen.

Du ser dig omkring i hallen och upptäcker en trappa som leder ner till en källare. Du bestämmer dig för att gå ner, hur ser trappan ut, bred och stabil? Är den gammal och gisten? Väl nere går du in i källaren. Se dig omkring, vad finns här för färger och ting? Kallt eller varmt? Dofter? Vad får du för känsla? Du får syn på en annan liten varelse som försiktigt närmar sig dig. Ge akt på hur den ser ut. Den vill säga dig nånting. Och den vill ge dig en gåva. Kanske säger du nånting tillbaka, kanske tar du emot gåvan. Så plötsligt vinkar varelsen och är försvunnen. Du bestämmer dig för att lämna källaren för den här gången och går upp i hallen igen.

Har nånting förändrats i hallen? Ljuset? Tingen? Doften?

Så upptäcker du en trappa till och den leder upp till en vind. Du bestämmer dig för att gå upp, hur ser trappan ut, bred och stabil? Är den gammal och gisten? Väl uppe går du in i rummen. Se dig omkring, vad finns här för färger och ting? Kallt eller varmt? Vad hör du för ljud? Dofter? Vad får du för känsla? Du får syn på ännu en annan sorts liten varelse som försiktigt närmar sig dig. Ge akt på hur den ser ut. Den vill säga dig nånting. Och den vill ge dig en gåva. Kanske säger du nånting tillbaka, kanske tar du emot gåvan. Så plötsligt vinkar varelsen och är försvunnen. Du bestämmer dig för att lämna vinden för den här gången och går ner i hallen igen.

Väl nere i hallen igen ser du dig omkring. Vad får du för känslor?

Du bestämmer dig för att lämna huset för den här gången. Du går ut genom dörren och stänger den efter dig. Du går ut på ången igen, känner värmen, dofterna, vinden och hör alla ljud. Du

vänder dig om och betraktar huset på lite avstånd. Vad känner du för det? Vad tänker du om det? Strax är du tillbaka på den plats på ängen där du startade. Det är din äng du trivs här...

Återvänd till här och nu i detta rum under tystnad, öppna ögonen i din egen takt. Ta ett par djupa andetag. Fatta papper och penna, skriv och rita dina intryck av huset under några minuter. Behåll tystnaden.

Förberedelse

Deltagarna sätter sig bekvämt tillrätta med papper/penna/färger inom räckhåll. Deltagarna väljer att frivilligt sluta ögonen. Om detta upplevs negativt fixerar deltagaren en punkt i rummets mitt.

Processnivå

1. Berätta och visa varandra i par.
2. I storgrupp berättar var och en om sin erfarenhet och visar sin bild. Storgruppen vidgar terrängen genom att ställa nyfikna frågor utan att tolka eller bedöma.
3. I storgrupp berättar var och en om sin erfarenhet och visar sin bild. Storgruppen ger feedback på den självbild som presenteras: Vilka tankar har den här personen om sig själv? Vilka känslor? Vad är förvånande i denna nya berättelse/bild? Vilka tankar och känslor väcker den hos mig (individer i storgruppen)? Gör ett collage av alla teckningar/målningar och betrakta helheten. Vad berättar den om oss som grupp? Om vår fantasiförmåga? Om våra drömmar? Om våra skönhetsideal? Vilka blir de dominerande tolkningarna?

Kommentar

"Huset" är i många sammanhang en symbol för "självet". Hur jag formar mitt hus antas uttrycka hur jag upplever mig själv.

4. Kreativitet

De olika våningarna kan tolkas som representerar de olika delar av en livstid och/eller medvetandenivåer. Källaren således tiden fram till nu/det undermedvetna. Hallen/markplanet följaktligen nutid/det medvetna. Och vinden slutligen framtiden/det transpersonella eller kollektivt omedvetna.

Deltagaren kan uppmuntras att upprepa övningen på egen hand och fördjupar ofta relationen till sitt "hus".

32. Meditation: Möte med naturen

Beskrivning

Den här är en kreativ värderingsövning som är ämnad att undersöka de högsta erfarenheterna, det man kallar peak experiences, hos deltagarna.

Gruppledaren säger: "Slut gärna ögonen. Meditera individuellt över ditt mest storartade och positiva möte någonsin med naturen. Vilka kvalitéer, vilka känslor fanns där?"

Gruppledaren säger efter cirka 20 minuter: "Fatta papper och penna, anteckna och/eller rita." (15 minuter)

Förberedelse

Papper, pennor och färg. Kontemplativ bakgrundsmusik beroende på sammanhang.

Processnivå

1. Berätta episoderna för varandra. I trios eller hel grupp.
2. Deltagaren reflekterar individuellt: Vad har episoden för förhållande till hur du lever och verkar idag? Vad kan du göra för att inkorporera mer av kvalitéerna i ditt dagliga liv? Konkretisera i trios.
3. I storgrupp: Skapa en form för och producera en helhet av övningens alla berättelser och bilder. Vad berättar formen

och helheten om gruppen? Vilka blir de dominerande tolkningarna? Vilka värderingar framskymtar i helheten?

33. Meditation: Till bergets topp

Beskrivning

Detta är en övning som syftar till att undersöka balansen mellan deltagarens maskulina och feminina sidor. Tidsåtgång cirka 20 minuter plus tid för individuell dokumentation/reflektion. Gruppledaren läser lugnt och med pauser (tänk dig att varje skiljetecken representerar en mindre paus):

Föreställ dig att du står på en äng. Det är en vacker sommaräng och du hör fåglarna i luften, förnimmer dofterna, och en varm lätt vind mot din kind. Du trivs här, det är din äng.

Du får syn på berget bortom ängen och börjar gå mot bergets fot. Hur ser det ut? Vilka färger och former har det? Vackert, mjukt och inbjudande? Brant och otillgängligt? Hur ser toppen ut?

Du är framme vid bergets fot. Du ser en möjlig väg uppför berget och börjar röra dig uppåt. Dofterna och ljuden förändras, du har kommit upp en bit och kan se ut över nejden. Du rör dig vidare uppåt och det går fortfarande bra.

Du ser något glimma till i en skreva och du får fatt i ett föremål. Det är antingen en kruka eller en dolk. Du tar med dig föremålet och fortsätter din färd. Luften har blivit kallare och vinden tilltar. Berget är brantare men du klättrar utan större besvär vidare uppåt.

Du ser något glimma till i en skreva och inte utan svårighet får du fatt i föremålet. Har du en dolk hittar du en kruka. Har du en kruka hittar du en dolk. Du tar med dig den också och fortsätter din färd.

Du fortsätter uppåt, solen har gått i moln, vinden viner och klättringen är mödosam. Du anar bergets topp. Så kommer du upp på toppen, en plåtå med tunt gräs och en stor sten mitt på.

4. Kreativitet

Du ställer dig på stenen, tar fram föremålen och lyfter dem i var sin hand mot himmelen. En triumferande gest, du har besegrat berget. Solen bryter fram och skiner på dig, krukan och dolken.

Du lämnar denna plats för den här gången, du kan återkomma när du vill. Du hittar en lättare väg och är snart nere på ängen igen. Under tystnad och i din egen takt öppnar du ögonen och återvänder till rummet här och nu.

Fatta ritmaterialet och rita/skriv under tystnad om klättringen, föremålen och känslorna.

Förberedelse

Papper, pennor och färg.

Processnivå

1. Bilda par. Visa och berätta för varandra.
2. Reflektera individuellt över krukan som en symbol för din kvinnliga sida och dolken för din manliga. Vilken hittade du först? Hur är de utformade och smyckade? Hur ser balansen emellan dem ut? Vilka är dina känslor? Sammanhanget avgör om visa/berätta sker i storgrupp eller i par.
3. Deltagarna visar och berättar individuellt inför storgruppen. Storgruppen ger feedback efter de individuella visa/berätta och reflektionerna. Storgruppen frågar sig: Finns det nya upptäckter hos individer och i gruppen efter övningen?

34. Meditation: Tömma och Fylla

Beskrivning

Detta är en guidad meditationsövning.

Gruppledaren säger till deltagarna som jobbar individuellt och under tystnad: "Välj en önskad kvalitet i ditt liv/arbete/ledarskap som du vill förstärka/utveckla, till exempel

'kreativitet'. Töm alla dina konkreta förståelser, tankar och associationer runt denna kvalitet på ett stort papper (gärna som mind-map). Ta dig tid."

Gruppledaren säger till deltagarna efter cirka 20 minuter: "När du gjort dig tom är du receptiv för nya aspekter och perspektiv på kvalitén. Slut ögonen och håll dig öppen för nya tankar. Bedöm inte, utvärdera inte. Ta dig tid."

Gruppledaren säger till deltagarna efter cirka 20 minuter: "Öppna ögonen, skriv ner, eller rita nyckelord, symboler för dina nya tankar och idéer på ett nytt papper. Låt även detta ta tid." (cirka 20 minuter)

Förberedelse

Papper, pennor och färger.

Processnivå

1. Jämför, reflektera över skillnader mellan papper 1 och 2. Gruppera i par eller trios.
2. Fortsätt i samma gruppering. Utveckla papper 2, en i taget. Den/de andra sporrar, utmanar och bistår med djärva tolkningar.
3. Fortsätt i samma gruppering. Var och en reflekterar över vilka konkreta skillnader potentiella förändringar som framträder. Till vilket pris är de möjliga. Vilka vinster och förluster är knutna till resp. förändring? Om en förändring framstår som möjlig och attraktiv bistår den/de andra med att konkretisera genom frågor som: Vad blir ditt nästa steg? När då? Vilket stöd behöver du? Av vad/vem? Etc. Berätta om upptäckterna i storgruppen. Storgruppen reflekterar sedan över helheten och den kreativa potentialen i gruppen.

4. Kreativitet

Kommentar

Sagan om den västerländske filosofen och den österländske munken.

Det var en gång en västerländsk filosof. Redan som ung, nyfiken på världen och människorna som han var, hade han satt sig i sinne, att tillägna kunskap av allehanda slag. Ty han ville bli filosof. Han läste och han studerade. Med åren blev han vis, klok och äldre. Han blev framgångsrik inom sitt ämne alltmedan han fortsatte att studera på västerländskt vis. Hans akademiska meriter blev allt fler. Hans kunskap efterfrågades och han fick erkänsla och uppskattning av kollegor, studenter och många, många andra som sällade sig till hans åhörarskaror. Hans kunskap om filosofi var omvittnat gedigen. Ibland kunde han i korta stunder själv känna att snart kunde han nästan allt inom sitt eget område, bara för att upptäcka att det fanns något nytt och spännande som han behövde dyka ner i för att få veta mer om. Åren gick. Han utsågs till Mästare och han kände sig numera som en sådan.

En dag begav sig den store filosofen ut på resa till Österlandet. I sina studier hade han naturligtvis träffat på österländsk filosofi, han hade läst åtskilligt, men det mesta var av boklig lärdom och av något underordnad betydelse enligt hans och andra filosofers tanketraditioner. Men skam till sägandes hade han aldrig varit där, ej heller utbytt tankar, diskuterat diskurser med någon därifrån. Han ämnade söka en like, han hade skrivit till en Mästare, sänt med sina meriter och han var välkommen. Han såg fram emot besöket.

När han kom fram hälsades han välkommen av en munk. Den västerländske filosofen, artig och belevad som han var höll inne med sina tankar. Han hade faktiskt räknat med att få träffa en like. Men redan i de inledande hälsningarna förstod han att munken som satt framför honom och höll på att servera honom te, var den man han korresponderat med och som välkomnande

skrivit inbjudan. Nu satt han här och munken tog hans kopp varsamt i händerna och ställde den och sin egen emellan dem. Han tog därefter tekannan och serverade sin gäst. Koppen fylldes till brädden medan de småpratade. Men den västerländske filosofen tystnade strax. Han kunde inte ta ögonen från koppen. Munken slutade inte hälla ur tekannan. Ur koppen rann mer och mer te, det flödade över koppens kant. Munken mötte sin förundrat frågande gästs blick och sade: "En kopp kan inte bli mer än full och för att ta emot nytt måste den tömmas först."

35. Väderleken – rita på varandras ryggar

Beskrivning

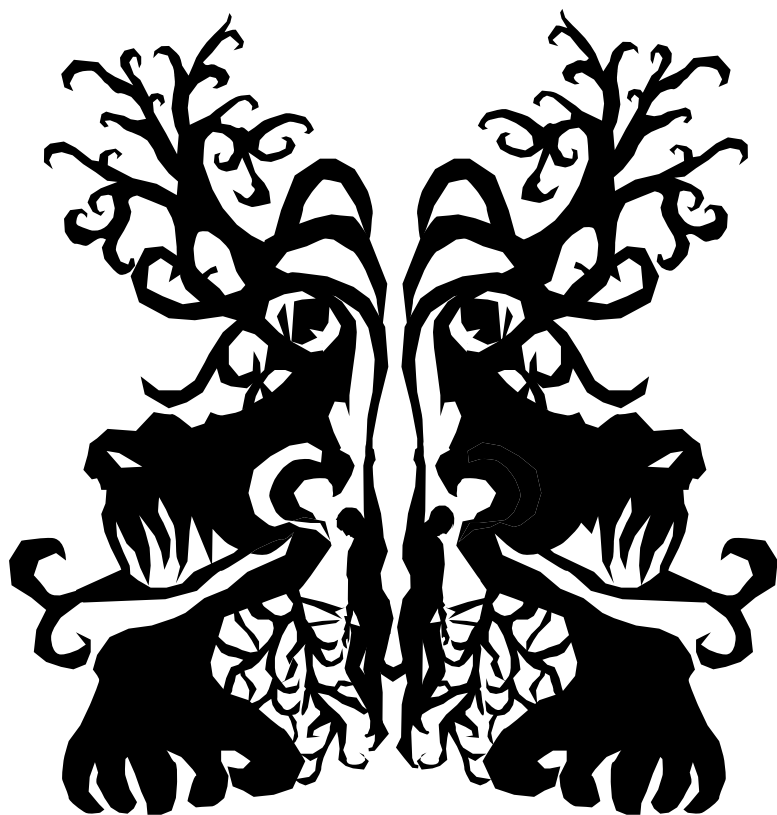
Detta är en fysisk övning. Deltagarna ställer sig i en ring, med sidan mot mitten så att den framförvarande personen har ryggen vänd mot den bakom stående. Deltagarna ritas på den framförståendes rygg. Gruppledaren säger i en guidad berättelse: Rita ett stort, mörkt orosmoln, sen ett långsamt smådroppande regn som övergår till mer strilande och därefter allt kraftigare regnande till det är ett riktigt skyfall, det kommer åskmuller, det börjar blixtra, en gång och några ggr till, det mullrar och regnar på, det börjar avta till smått strilande, några spridda droppar, ett och annat moln, sen spricker solen igenom, strålar och skiner på personens rygg och över himlavalvet ritas en regnbåge. Då får alla önska någon något, en konkret sak eller något mer abstrakt. Rita/skriv denna önskan och viska därefter i personens öra det man önskat honom eller henne.

Processnivå

1. Samtal i storgrupp om att ge och ta emot konkreta önsningar.

4. Kreativitet

2. Samtala i par om hur det känns att önska någon något och hur det känns att ta emot någons önsknings. Reflektera individuellt över frågeställningar som: Hur påverkas jag av väder? Låter jag mig styras av väderomständigheter? Finns det fördelar och nackdelar? Berätta i paren. Återför till storgruppen.
3. Reflektera individuellt om "väderlek och klimatförhållanden" påverkar kreativiteten i den befintliga gruppen i termer som: Vilka konkreta omständigheter kan liknas vid stilla regn, skyfall, åska, sol, moln osv. Vilka sådana gagnar gruppens utveckling, vilka hindrar? Berätta i storgrupp. Reflektera tillsammans kring gruppens eventuella benägenhet att låta sig styras av väder, yttre omständigheter, eller beredskap att hålla fokus och agera utifrån planering, mål etc.



5. Berättelser

De flesta sagor börjar med "Det var en gång...". Lek och saga ligger nära varandra som fenomen som fascinerar och fångar oss människor från tidigaste ålder. De binder oss samman med tidigare kollektiva föreställningar om villkor för mänskligt liv. Sagor och berättelser sträcker sig på ett naturligt sätt från dåtid, de berättas i nutid och har bäring långt in i framtiden.

Lysnandet får betydelse. Samtidigt får berättaren möjlighet att lägga sin berättelse utanför sig själv.

Lekarna och övningarna syftar till att uppmuntra människor att berätta om sig själva och sitt liv på nya sätt. Att uppmuntra deltagarna till att i tryggt sammanhang på olika sätt ta sig möjligheten att utforska svaret på frågan "vem är jag", det blir gruppledarens uppgift, väl medveten om syftet.

36. Ballongleken

Beskrivning

Varje deltagare får en ballong och ombeds att tänka på en känsla som är svår att bära inom sig. Därefter föreställa sig att de fyller ballongerna med den känslan när de blåser upp den och knyter till om den.

De skall därefter placera ballongerna innanför tröjor, skjortor och få frågan om de någonsin gått till skola, arbete etc. med den känslan i kroppen. De ombeds att ta fram ballongerna och att sätta sig på dem. Gruppledaren prata därefter på en stund som chef på ett morgonmöte eller som lärare och frågar om de sitter skönt och om de kan koncentrera sig på vad som sägs.

Allvarsamma lekar

Uppmana alla att panga sina ballonger. Gruppledaren säger något om att för att kunna lyssna, koncentrera sig och vara uppmärksam här och nu behöver man ha någonstans att gå och helst ha någon där man kan "panga sina ballonger" hos.

Förberedelse

En påse färgglada ballonger.

Processnivå

1. Deltagarna berättar spontant om känslor och eventuellt någon händelse förknippad med den svåra känslan.
2. Var och en berättar en i taget om sina svåra känslor, händelser förknippade med dessa och alla ger feedback.
3. Görs som under nivå 2. Deltagarna reflekterar därefter parvis över den befintliga gruppens vanliga sätt att ha tid och utrymme för professionella/personliga/privata händelser som kan ge upphov till starka/svåra känslor. De parvisa reflektionerna berättas i storgrupp. Därefter samtalar man tillsammans kring följande frågeställningar: Gagnar den rådande gruppkulturen den befintliga gruppen? Finns det i gruppen faktorer som medverkar till att gruppen utgör det man i gängse tal brukar kalla för en fungerande arbetsgrupp? I så fall vilka är de? Någon sammanfattar samtalet.

Kommentar

Sammanhang och syfte avgör nivån på berättandet. Man bör tänka på att skapa ramar som uppmuntrar till att söka vidare stöd för svåra berättelser som behöver bearbetas.

En ung kvinna i 17-årsåldern söker hjälp i en akut krissituation. Hon har sett en pjäs där en kompis medverkar. I pjäsen skildras en brutal våldtäkt på en ung flicka. Skildringen väcker

5. Berättelser

egna minnen av en gruppvåldtäkt till liv på ett kraftfullt sätt och av resurspersoner som finns till hands i publiken uppmanas den unga 17-åringen att söka hjälp. I inledningsskedet i den därefter påbörjade samtalsserien lekte hon ballongleken. I den "pangade ballongen" kom hela övergreppsberättelsen med både ord och starka känslor, däribland känslan "hat", som var den svåra känslan som hon fyllt den ovanligt stort uppblåsta och nästintill bristningsgränsen fyllda ballongen med.

37. En gång jag kände mig...

Beskrivning

Deltagarna gör tillsammans en inventering och namnger på 5-10 minuter så många olika slags känslor man kan komma på. Någon dokumenterar och antecknar på små lappar, en känsla på varje lapp deltagarnas bidrag till övningen. Lapparna läggs i en hatt eller korg. Denna får därefter gå ett eller fler varv runt. Varje deltagare drar då en lapp och säger till exempel: "En gång jag kände mig sur var när..." och berättar en händelse ur förfluten eller nära tid.

Förberedelse

Små pappersark. En hatt eller liknande.

Processnivå

1. Övningen görs utan kommentarer av deltagarna. Var och en berättar sitt.
2. Deltagarna ger varandra spontan feedback. Gruppen reflekterar i samtal tillsammans kring stämning och mottagande av varandras berättelser.
3. Deltagarna reflekterar individuellt över sin egen lyssnarförmåga under övningen, sina egna reaktioner på de andras

Allvarsamma lekar

berättelser och var fokus för uppmärksamheten låg. Deltagarna frågar varandra sedan parvis kring den andras förmåga och fokus för uppmärksamhet och samtalar om varför de tror att det är så. Det parvisa sammanfattas i storgrupp och tillsammans reflekterar man hur förmågorna att lyssna utan att tycka och tolka kommer till uttryck och avspeglas på gruppnivå i den befintliga gruppen.

38. Episoder ur mitt liv

Beskrivning

Denna berättarform kan med fördel användas i grupper med lång livslängd. Deltagarna får i uppgift att skriva enskilt om episoder ur sina liv. Tex. en för mig betydelsefull episod från tonårstiden, studietiden/tidigt vuxenliv, barndom, nutid. Gemensam nämnare för episoderna kan vara att de innehåller ett viktigt beslut/val som jag/nån annan gjorde och vilken händelse som därav följde.

Vid ett grupptillfälle väljer deltagare att skriva en av episoderna, förslagsvis under 40 minuter. Se vidare processnivå.

Till nästa grupptillfälle får deltagarna i hemläxa att skriva episod två, som sen läses upp, osv.

Full konstnärlig frihet bör råda avseende formen; fabler, sagor, diktcykler, sportreferat...

Förberedelse

Skapa förförståelse av berättelsens betydelse genom att läsa en för sammanhanget relevant episod ut en biografi du tycker om.

Ordna gärna rummet inför uppläsningen med stolar i ring och ett "högsäte" i form av en läsfåtölj med en läslampa på en matta.

5. Berättelser

Processnivå

1. Episoderna läses upp i en följd i storgrupp och lämnas utan kommentar.
2. Deltagarna läser en i taget, i mindre grupper eller storgrupp, sin berättelse som åtföljs av feedback från lyssnarna.
3. Deltagarna bildar litteraturgrupper. De återsamlas vid flera tillfällen. Litteraturgruppen läser, lyssnar och ger feedback på deltagarnas samtliga alster över tid. Utöver feedback kan gruppen fokusera på formfrågor som disposition, stil, språkdräkt, dramaturgi, teckens betydelse samt skillnader mellan varje deltagares olika alster etc.

Kommentar

Låt texten stå för sig själv. Undvik inpass med frågor och svar då svaren gärna tenderar till att bli nya historier. Gruppledaren sammanfattar gärna med några ord om berättelsens betydelse för att skapa och stärka ens identitet och känsla för självet.

39. Påsen eller Försvarsposen – en känsla inuti och en känsla utanpå

Beskrivning

Deltagarna ombeds att reflektera en kort stund över vilken känsla de brukar använda sig av och visa andra för att dölja att en annan känsla som man inte vill visa eller ens kännas vid själv finns där i en. Eller om den maskerade känslan uttrycks som attityd, i ett beteende eller i en roll med syfte att dölja. Deltagarna ritar en mask som uttrycker försvarsposen.

Förberedelse

Det man ritar på bör vara så styvt att det går att hålla upp

Allvarsamma lekar

framför ansiktet som en mask. Man kan använda lite hårdare pappersark, vita papptallrikar eller tillräckligt stora papperspåsar som det går att sticka in huvudet i. Färgkriter/pennor.

Processnivå

1. Var och en visar sin påse/pose/mask och berättar för varandra i grupp hur deltagarna tänker och känner.
2. Var och en visar och berättar kring sin påse/pose/mask om situationer när man hjälpts eller stjälpes av försvaret. Gruppen ger varandra feedback.
3. Deltagarna leker med maskerna och samtalar med varandra parvis, både till höger och vänster om sig. De samtalar om något vardagligt både med och utan masker. Tillsammans reflekterar de över frågeställningar som: Hur är det att vara en respektive två i dialog med varandra med mask och utan? Kan det bli ett möte? Vilka fantasier och funderingar väcker detta? Hur många olika slags samtal kan pågå i en och samma dialog? När kan det vara ändamålsenligt med mask? Finns det fördelar? Finns det nackdelar? Vilka? Vari består en skillnad? Tillsammans i storgrupp återges innehållen i samtalen. Storgruppen ger varandra feedback. Var och en reflekterar högt och säger något om gruppen som helhets förmåga att hantera interna försvarsposer.

40. Höjdpunkt och bottenapp

Beskrivning

Gruppledaren berättar att ibland känns livet uppåt, livet leker säger man ju, och ibland är det tungt och svårt. Både tankar och känslor ur dåtid, under nutid och inför framtid styr och ställer. Tankar och känslor kan påverkas utifrån yttre händelser

5. Berättelser

och situationer såväl som att det inre i oss människor är med och påverkar allehanda skeenden. Detta är en enkel övning i grupp för att ge röst åt många gånger komplicerade individuella erfarenheter och upplevelser i grupp. Den ger möjlighet att upptäcka livets mångfald, och att livet oftast innebär både höjdpunkter och bottenapp. Att det skiftar nästan oavbrutet mellan dessa tillstånd.

Processnivå

1. Var och en berättar okommenterat om sin höjdpunkt och sitt bottenapp exempelvis förra veckans, denna veckas eller dagens.
2. Görs som under nivå 1, varefter var och en som önskar ber om feedback.
3. Görs som under nivå 2. Var och en reflekterar därefter individuellt om man vill ha gruppens stöd och i vilken form. Ber om detta och gruppen svarar an på något sätt som motsvarar såväl individens behov som något som är bra för gruppen.

41. Sagoflätan

Beskrivning

Detta är en lekfull och kreativ övning som kan användas i många sammanhang. Uppgiften är att tillsammans dikta en saga. Full konstnärlig frihet uppmuntras med respekt för eventuella ramavtal och för reglerna. Den måste börja med: "Det var en gång..." och sluta med "... och så levde dom lyckliga länge". Orden "och..." eller "men..." skall användas när en deltagare avslutar sin episod och lämnar över till nästa.

Vem som helst får när som helst avsluta sagan, men en rekommendation är att låta berättelsen löpa minst två varv.

Allvarsamma lekar

Förberedelse

Sitt gärna i ring. Vissa ramavtal kan vara av godo, som vilken tid den ska utspelas i, vilken situation eller verksamhet som den tar avstamp ifrån, vilka människor som är huvudpersoner etc. Överväg möjlighet till ljudupptagning (se processnivå 3).

Processnivå

1. Berätta, skratta och kommentera spontant enskildas bidrag liksom helheten.
2. Deltagaren reflekterar enskilt över känslor kring sin insats och hur andras insatser påverkade. Vilka tankar och känslor väcktes? Berätta i gruppen. Gruppen ger feedback.
3. Deltagarna undersöker i mindre grupper berättelsen som helhet. En ljudupptagning underlättar denna process. Grupperna gör överenskommelser om vilka perspektiv som är intressanta för sammanhanget, som makt, genus, rollbesättning, kreativitet, destruktivitet, romantik, värderingar. Undersökningarna presenteras i storgruppen. Storgruppen gör en sammanställning av helheten utefter en tidsaxel (vad inträffade när och i relation till vad?). Reflektera sedan på för gruppen och sammanhanget relevanta frågor: Vad berättar historien om oss som grupp? Om våra inbördes relationer? Om organisationen vi verkar i? Om den tid vi lever i? etc...

42. Sagotimmen

Beskrivning

Detta är en lekfull och kreativ övning som syftar till att få deltagaren att berätta om sig själv med hjälp av alter egon, symboler osv.

5. Berättelser

Skriv i sagans form om en för dig lycklig/olycklig/spännande/tråkig osv (i relation till sammanhang) tid i ditt/din familjs liv.

Den måste börja med "Det var en gång.."; innehålla minst tre upprepningar, en magisk händelse och sluta med "Och vad som hände sen? Ja, det är en annan historia..." Man skriver individuellt i 30 minuter.

Förberedelse

Ordna gärna rummet inför uppläsningen med stolar i ring och ett "högsäte" i form av en läsfåtölj med en läslampa på en matta.

Processnivå

1. Läs, lyssna och njut. Pröva att lämna sagorna okommenterade till dess att alla är berättade.
2. Berättarna läser en i taget sin saga och får/kan beställa feedback av gruppen.
3. Deltagarna reflekterar, efter att ha läst som under punkt 2. individuellt över vilka sagor och berättelser som barn- och ungdomstiden innehöll. Vilka värderingar och sensmoraler, förhoppningar och faror förmedlade dom? I vilken grad äger de fortfarande någon giltighet? Berätta i storgrupp. Vad berättar denna sammanlagda berättelse om storgruppen? Framträder nya sidor?



6. Samarbete

Kommunikation

Kommunikation en komplex historia. Kommunikation skulle kunna liknas vid det flöde av tyst och hörbart som pågår mellan individer.

Man brukar hävda att den verbala kommunikationen endast utgör 10 procent. Resten består av icke-verbal kommunikation, dvs. kroppsspråk, överföring etc. Man kan även vara i kommunikation med sig själv.

Att vara tydlig med sig själv – att veta vad man vill, att känna det man känner och förstå varför – hjälper en att vara tydlig inför andra. Härigenom stimuleras också andra att bli tydliga. En tydligare kommunikation undanröjer i högre grad gissningar, tolkningar och missförstånd. Syftet med följande lekar och övningar är att undersöka kommunikationens natur.

Ledarskap

I varje fungerande samarbete mellan individer finns inslag av lek. Några av övningarna under kategorin Samarbete/Ledarskap är till formen hierarkisk ordnade. Övningarna syftar till att tydliggöra ledarskap och ledarens roll samt upplevelsen av att leda och av att låta sig ledas. De möjliggör rollbyten och positionsförändringar. Dessa blir en del av övningen och är av särskilt intresse eftersom de relaterar till begreppet makt. Några övningar erbjuder ett något mer komplext regelverk och kan liknas vid en form av organisationsspel. Här väcks frågor

om hur former och strukturer påverkar individerna. Hur formas individen i strukturer en gång formade av individer?

I andra övningar ligger fokus snarare på hur ledarskapet förhandlas mellan deltagarna under pågående övning.

Socialisering

Socialisering är att bli till som människa tillsammans med andra i en ständig tillblivelseprocess. Lekarna och övningarna som följer kan bl.a. ses som lekfulla inledningsövningar för en grupp som ska lära känna varandra, behöver skapa trygghet eller igenkänning och tillhörighet. Några bygger på fysisk beröring, något som kan upplevas mer positivt i lekens strukturerade form. De kännetecknas av lekfullt samarbete utan vinnare eller förlorare.

43. Adelsmärket

Beskrivning

Denna övning laborerar med möjligheten att medvetandegöra sig om sin självbild och ger möjlighet att förändra den.

Deltagarna funderar individuellt kring vilken roll/position som bäst beskriver honom/henne som person. Deltagaren skriver begreppet på en klisterlapp och fäster den på sig, och presenterar sig därefter i gruppen och hur man trivs i rollen.

Processnivå

1. Deltagarna reflekterar individuellt i storgruppen över för- och nackdelar i "rollen" och utvecklingsmöjligheter som finns.
2. Deltagarna reflekterar som nivå 1 och får feedback av storgruppen, därefter reflekterar var och en högt kring önskade förändringar.

6. Samarbete

3. Deltagarna reflekterar som på nivå 1 och får feedback av storgruppen. Därefter reflekterar var och en över dels vad "rollen" tillför gruppen som helhet dels vilka "rollförändringar" man önskar. Storgruppen ger var och en feedback. Var och en berättar därefter sitt nästa steg.

44. Archimedes reptrick

Beskrivning

Detta är en gruppövning som utöver samarbete fokuserar ledarskap och kommunikation. Uppgiften är att med förbundna ögon skapa en geometrisk figur med hjälp av ett rep.

För sju deltagare: Skapa en liksidig kvadrat med en triangel i sig. Triangelns spetsar skall tangera kvadratens sidor.

För nio deltagare: Skapa en liksidig sexhörning som i sig har en triangel. Triangelns spetsar skall tangera sexhörningens sidor.

Figurerna kan varieras alltefter deltagarantal och svårighetsgrad.

Avbytare: Minst två ytterligare deltagare tar avbytarrollen (tysta observatörer) och får vid läglig tidpunkt kallas in eller kalla in sig själv, ta på sig ögonbindel, och byta plats med utgående deltagare, som blir tyst observatör.

Tid för övningen förslagsvis 20 minuter förberedelse/instruktion, 40 minuter genomförande plus en timmes reflektion.

Förberedelse

En större plan yta, t.ex. en fotbollsplan.

Ett rep om cirka 80 meter med sammanknutna ändrar.

Ögonbindlar.

Videokamera (processnivå 3).

Repet ligger utsträckt i slingor och öglor över sig självt, dock utan knutar. Deltagarna leds en och en med förbundna ögon ut och placeras utmed repet. Ledaren tar upp repet, lägger det i deltagarens händer med instruktionen: Du får förhålla dig längs repet, men på inga villkor släppa taget om det, inte ens med den ena handen. När alla deltagare är utplacerade under tystnad börjar övningen. Gruppledaren informerar var tionde minut om klockan.

Processnivå

1. Deltagarna samtalar om arbetet utifrån ledord som roligt, frustrerande, ledare, resultat.
2. Deltagarna rekonstruerar förloppet, beskriver därefter individuellt sin upplevelse och reflekterar på: Vad kan jag lära mig om ledarmetoder och samarbete? Hur låter jag mig ledas, hur är jag stödjande, aktivt, passivt, motstånd? Storgruppen ger feedback.
3. Deltagarna ser videoupptagningen av övningen. Hur förhandlas och utvecklas ledarskapet? Hur utvecklas samarbetet; vilka metoder tas i bruk, vilka förkastas? Av vem/vilka och på vilka grunder? Vad händer på gruppnivå när avbytarna gick in? Framträder mönster?

Om kommunikation. Hur lyssnar vi? Hur tar vi till oss information? Vilka inre bilder skapar vi och hur förmedlas dom? Begär vi kvittens? Skapas ett nytt språk som kompenserar ett icke-seende?

Är sambandet språk och ledning intressant?

Speglar gruppens sätt att ta sig an uppgiften gruppen på en mer generell nivå?

6. Samarbete

Kommentar

Detta är ytligt sett en ganska enkel övning men nog så komplex vad anbelangar antalet subjektiva (blinda) perspektiv ställda mot ett objektiva (kameran) som den producerar. Sammanhang och syfte behöver nogsnamt vägas in när gruppleddaren väljer/utformar processnivå.

45. Biltvätten

Beskrivning

Detta är en lekfull uppvärmnings- eller bensträckerövning för gruppdeltagare som inte tvekar att fysiskt ta på varandra.

Deltagarna formar två led med ansikten vända mot varandra. Visualisera en biltvätt med stora borstar överallt.

Deltagaren ytterst i ena ledet beskriver sig nu som en bil, med skavanker och skråmor, till exempel: "Hjulupphängningen fram behöver extra och bakvagnen är allmänt risig" vilket torde betyda; axlarna får ni gnugga på och så hela ryggen. Den djärve kanske väljer: "Stor rengöring överallt..." En försiktigare beställer: "Lite putsning på sidorna bara", vilket antyder lättare beröring osv.

Deltagaren går i sin egen takt igenom mellan leden, med "borstar som jobbar på högtryck", och ställer sig sedan i andra änden på samma led och blir en del av biltvätten. Nästa "bil" är redan på väg...

Förberedelse

Gruppleddaren försäkrar sig om att medverkande deltagare självständigt säger ja och inte har svårigheter med fysisk beröring.

46. Bolleken

Beskrivning

Deltagarna ställer sig i en ring. Gruppledaren har bollarna framför sig i en papperskasse/korg full med bollar. Deltagarna utformar sinsemellan ett kastschema med en boll, dvs. gruppledaren börjar med att kasta en boll till "Kalle" och säger hans namn. Kalle väljer i sin tur att kasta bollen till "Stina" och säga hennes namn. Hon kastar ... osv. Till sist kastas bollen tillbaka till gruppledaren. Kastschemat är utformat. Efter ett övningsvarv för gruppledaren in allt fler bollar i leken. Tappade bollar plockas upp och återförs i kastschemat. Låt leken pågå cirka fem minuter. Avsluta genom att bollarna en i taget kastas åter i kassen/korgen.

Förberedelse

Ett antal bollar. Kasse eller korg.

Processnivå

1. Deltagarna kommenterar spontant leken och reflekterar över vad leken kan säga om samarbete.
2. Deltagarna reflekterar individuellt över frågeställningar som: Vad lärde jag mig om samarbete? Vad lärde/upptäckte jag om mig själv? Vad såg jag hos andra? Reflektionerna berättas i storgruppen.
3. Deltagarna reflekterar individuellt över följande frågeställningar: Vad hände med gruppen? Var det någon som tog ledningen? Uppstod det rätt och fel? Skillnaden mellan att låta en lek vara en lek och när krävs ansvar och allvar? Uppstod konstruktiva eller destruktiva inslag i leken? Vad hände på gruppnivå? Regredierade gruppen, skapades syn-

6. Samarbete

dabocker, tävlingsinriktning osv...? Reflektionerna återges i storgrupp.

Kommentar

En rutinerad gruppleddare berättar: "En gång lät vi oss utmanas av deltagarna, en grupp vilda pojkar, som visste att leken skulle upprepas vid en senare gruppträff. Dom frågade: 'Kan vi inte göra den med okokta ägg då?' Detta var naturligtvis en utmaning för två erfarna gruppleddare. Vi övervägde saken och sade: 'Javisst!' Äggen flög i luften och dessa vilda pojkar visade då prov på största koncentration och försiktighet. De tio äggen var lika hela efteråt som aldrig förr. Vi talade om hur man växer med uppgiften."

47. De två tornen

Beskrivning

Detta är en organisationsövning som fokuserar på strukturer för samarbete och ledarskap. Den genererar ett digert processmaterial.

Utgångspunkt är denna funktionsmodell, som eventuellt utvecklas till linje- och matris- samt projektorganisation under övningens gång.

Ägarna (gruppleddaren) finns kvar som styrelseordförande/ medlem (som ger mandatet att ytterst gå in och styra processen).

VD sammankallar ledningsgruppsmöten, avdelningarna är geografiskt åtskilda och kommunicerar via telefon och genom representant i ledningsgruppen.

Avdelningarna kan ha idéer och åsikter om representantskapet, som om allting annat. VD ansvarar ytterst för organisationen liksom för produktion och resultat.

Produktion – fokus på produktionsprocessen. God arbetsmiljö. Snabbare, mindre slitsam, plats för egna kreativa initiativ. Gruppledaren gör instruktion.

Konstruktion – fokus på kvalitet och hållfasthet. Konstruktionsritning, måttsättning. Modellbygge. Gör instruktion.

Design – fokus på utseende, estetik, färgval, trender (marknadsundersökning). Presenterar förslag, skisser, modeller. Gör instruktion.

Ekonomi – fokus på lönsamhet. Mindre personalintensiv organisation på mindre yta. Lönesättningsförslag. Spar tejp, spar färg. Minska telefonkostnader. Gör instruktion.

Säkerhet – eventuellt en underavdelning till Ekonomi. Kontrollerar att uppgjorda regler efterlevs varhelst regler finns.

Personal – fokus på personalärenden. God arbetsmiljö och trivsel. Rekrytering, rätt folk på rätt plats? Rätt lön? Utvecklingsamtal. Motförslag till E's lönesättning. Gör instruktion.

Uppdraget är att ta fram två förslag till ett torn i skala 1:10. Tornet skall byggas på Fåfängan (berget vid Danvikstull i Stockholm). Tornet skall bära kommunikationsutrustning samt fungera som utkikstorn. Serveringsverksamhet kan komma på fråga. Tornet skall vara minst 20 meter högt. Byggplatsen är en 30 gånger 30 meter plan yta. Solid berggrund.

Förändringar genomförs under övningen, för att pröva deltagarnas/organisationens förändringsbenägenhet. Till exempel kan önskan från ägarna komma att minska personalstyrkan med 10%. Vilka skall gå? Ägarna missnöjda med ledningsgruppens bemanning ur jämställdhetsperspektiv. Vilka ska bytas ut/in? Ur rationaliseringssynpunkt borde en organisationsförändring snarast äga rum. Etc.

Tidsaxel kan bestämmas som att en timme motsvarar en vecka. Således cirka fem veckor till leverans. Ledningsgruppsmöte följaktligen en gång i timmen, och så vidare.

6. Samarbete

”Marknaden” avgör vilket av tornen som är vackrast. Marknaden består exempelvis av personal från kursgården.

Förberedelse

Gruppledaren besitter god förståelse för olika organisationsmodeller.

Tidsåtgång minst sex timmar inklusive reflektion.

Material. Ett mycket stort antal dagstidningar, ett antal rullar maskeringstejp, plakatfärger (vattenlöslig), skyddspapp, förkläden, saxar, måttband, linjaler, piprensare eller grillspettspinnar, tejp/ståltråd, ett ark modellpapp, mobiltelefoner.

Ett större konferensrum (produktionshall) samt ett antal grupperum (avdelningar, ledning) erfordras. Ju mer geografiskt åtskilda desto bättre.

Gruppledaren gör VD-instruktion (rättigheter, skyldigheter etc.), liksom instruktioner för varje avdelningschef.

Gör organisationsschemat på whiteboard. På de tomma linjerna i rutorna skriver deltagarna in sig (söker jobb).

En observatörsgrupp, som har rätt att röra sig fritt men under tystnad i organisationen rekommenderas.

Processnivå

1. Deltagarna reflekterar enskilt och berättar i storgrupp utifrån frågorna: Vad var roligast med övningen? Vad blev jag mest frustrerad över?
2. Deltagarna reflekterar först på avdelningsnivå och därefter i storgrupp utifrån frågorna: Vad fungerade riktigt bra i arbetet? Vilka faktorer bidrog till det? Hur uppstod konflikt och missförstånd? Hur fungerade kommunikationen på och mellan olika nivåer?
3. Deltagarna reflekterar först på avdelningsnivå: Hur gick

arbetsfördelningen på avdelningen till? Hur förhandlades och utövades ledarskapet? Hur förändrades avdelningen över tid? Plats för individuell feedback: "Jag såg nya sidor hos dig..."

Reflektion i storgrupp:

- Hur gick ledningen till, hur utövades ledarskapet?
- Hur utvecklades kommunikationen?
- Skillnader mellan början och slutet?
- För- och nackdelar med valda organisationsformer?

Reflektera över frågorna:

- Vad berättar övningen om oss?
- Om den organisation vi verkar i?
- Om våra önskningar för framtiden?
- Om vår potential?
- Om vi skulle genomföra övningen en gång till, vad skulle vi göra annorlunda?

Enskild reflektion:

- Vad har jag lärt mig om ledarskap och organisation?
- En avgörande insikt för min egen del?

Kommentar

En för gruppledaren viktig fråga att ta ställning till är: Skall deltagarna lyckas eller inte? Hur toleranta är "ägarna"? Hur överseende är "beställarna"? Naturligtvis är de ledande roller-na de mest utsatta och behäftade både med störst tryck och individuellt lärande. Deltagare på lägre nivåer gör vanligen iakttagelser av gruppfenomen och förhållanden på organisationsnivå.

48. Fingerleken – led och låt dig ledas

Beskrivning

Detta är en fysisk övning där man får pröva på att leda och låta sig ledas. Den sker med fingertoppskänsla. Med fingertoppskänsla kan det goda ledarskapet ibland utföras. De ledda brukar vara fingertoppskänsliga för hur ledarskap uttrycks.

Deltagarna gör övningen två och två. Sinsemellan kommer man överens om vem som börjar leda. Den som leds kan gärna blunda. Den som leder för den ledde runt i rummet med hjälp av pekfingrets fingertopp och den som leds har lagt sin pekfingerstopp på den andres. Efter några minuter då man fört den man leder runt, byter man roller.

Processnivå

1. Deltagarna berättar i storgrupp hur det kändes och vad man tänkte på när man var i den ena respektive i den andra rollen.
2. Deltagarna frågar varandra i paren hur det kändes att leda respektive att bli ledd, vilka tankar de hade i de respektive rollerna, genom att ställa frågan: Hur var det för dig? Storgruppen reflekterar tillsammans över skillnaden att vara i kontroll och ha ansvar för andra respektive att släppa på kontroll och lita på att andra tar sitt ansvar.
3. Deltagarna arbetar med varandra i kvartetter. Två personer är observatörer, två personer är i samtal. Samtalsämnet kan bölja innehållsmässigt mellan teman som att leda och bli ledd, kontroll-släppa på kontroll, ansvar-tillit, vara seende-blunda i mer överförd bemärkelse samt att de två samtalar en stund och avslutar med att samtala om samtalen i form av att ge ord åt tankar och känslor som samtalen innehållit. Därefter samtalar de två observatörerna kring samma

samtalsämne, de andra två observerar. Samtalet får bölja en stund, varefter likt ovan de samtalar om samtalet. Alla i kvartetten reflekterar därefter tillsammans utifrån sin observationsroll över sin kvartetts förmåga till samspel, lyhördhet, kontrollbehov, tillit, ansvar utifrån vad man sett, hört, tänkt och känt. I storgruppen presenteras sedan kvartetternas sammanfattningar av sina samtal och observationer. När alla hört, reflekterar sedan kvartetterna i samtalsform högt inför alla om gruppen som helhets förmågor i dessa samarbetsavseenden.

49. Fyra kommunikationsvägar

Beskrivning

Detta är en lekfull kommunikationsövning som syftar till att beskriva skillnader mellan olika kommunikationsformer. De är direkt och indirekt samtal, i skrift samt kinestetiskt. Gruppledaren ansvarar för tidshållning.

Deltagarna grupperar sig i par. Varje par väljer ett för båda angeläget samtalsämne.

Börja att tala indirekt med varandra, vilket innebär att man står rygg mot rygg, i tre minuter.

Sedan skriftligt på lappar och under absolut tystnad i fem minuter.

Därefter talar paret ansikte mot ansikte, sittande eller stående mitt för varandra i tre minuter.

Och sist fortsätter samtalet enbart som kroppsspråk under absolut tystnad (teckenspråk ej tillåtet) i fem minuter.

Förberedelse

En variant är att i mobiltelefonstinna grupper använda SMS istället för lappskrivande.

6. Samarbete

Processnivå

1. Samtala i storgruppen om skillnaderna.
2. Samtala i paren om hur samtalet avlöpte i sin helhet och som delmängder. Vilken form har jag lättast respektive svårast för? Vad innehåller de olika formerna för enskilda kvalitéer? Vad tänker och känner jag kring mitt agerande? Och kring ditt? Vad vill jag utveckla? Man ger därefter varandra feedback.
3. Storgruppen undersöker sin preferensprofil bland kommunikationsvägarna och samtalar om betydelsen av denna som en gruppkaraktär. Vilka fördelar och nackdelar finns i (för gruppen) specifika sammanhang? Vilken potential på gruppnivå ligger i förändringar?

50. Förändringar

Beskrivning

Deltagarna ställer sig på två led, Led 1 och Led 2, mittemot varandra ansikte mot ansikte och med en dryg meters mellanrum.

På gruppledarens signal vänder sig Led 1 helt om under 60 sekunder. Under tiden har deltagarna i Led 2 i uppgift att göra fem förändringar i sitt utseende.

När tiden har gått återvänder Led 1 och har 60 sekunder på sig att upptäcka förändringarna hos den de stod ansikte mot ansikte med.

Igen – ytterligare fem förändringar följs av samma procedur. Och en sista gång – men nu tio förändringar!

Processnivå

1. Vad var roligast/svårast i rollerna som förändrare och observatör?
2. Vilka andra känslor genomför er?

3. Finns en uppfattning att förändring innebär förlust? När och hur uppstår samarbete i Led 2? Om inte hur upplevs och vidmakthålls isoleringen runt var och en i Led 2?

Kommentar

En lustfylld övning som inledning till samtal/arbete omkring förändring och förändringsbenägenhet.

51. Herre på täppan fast tvärtom

Beskrivning

Den här samarbetsövningen har lite karaktären av hur många elefanter får man in i en Fiat Uno.

Deltagarna sprider sig runt i rummet. I mitten finns makens centrum. Det finns gott om utrymme till alla. Men utrymmet krymper successivt. Deltagare och gruppledare spontant eller efter överenskommelse turas om att markera det alltmer begränsade utrymmet. Till slut är det bara en plätt kvar, men uppgiften går ut på att hjälpas åt att arrangera så att ingen herre hamnar utanför täppan.

Processnivå

1. Gruppdeltagarna berättar hur det kändes och vad de tänkte under tiden som lekutrymmet krympte.
2. Gruppdeltagarna berättar parvis för varandra vad de tänkte och kände. Tillsammans reflekterar de över frågeställningar som: Vilka iakttagelser gjorde de när det gäller deras eget respektive de andras beteenden? Upptäckte de nya grupp-mönster? Fanns det några som ville gå ur frivilligt när det började bli trångt? Tog någon ledningen? Fanns det stress i gruppen? Man reflekterar tillsammans efter det att de parvisa sammanfattningarna gjorts över gruppens samarbete.

6. Samarbete

3. Gruppdeltagarna reflekterar i storgrupp i trios högt inför de andra i storgruppen kring samma frågeställningar som på processnivå 2. En trio i taget. När alla gjort sina reflektioner, reflekterar var och en individuellt om det är någon speciell samsarbetskomponent som inte framkommit i den totala reflektionsomgången och delger storgruppen detta. Tillsammans reflekterar storgruppen om det finns något i samsarbetsövningen som de skulle vilja förändra om de gjorde om övningen och berättar i såfall vad detta är. Tillsammans samtalar man avslutningsvis vilken/vilka dessa önskade förändringar är som har sin reella motsvarighet i den befintliga gruppens verklighet.

52. Kastmärket

Beskrivning

Denna övning beskriver hur snabba omdömen och etiketteringar påverkar människor. Deltagarna börjar med att ta fram ett antal vanligt förekommande etiketter i det sammanhang som är relevant för gruppen.

Skriv ner benämningarna på klisterlappar, antalet lappar bör överensstämma med antalet deltagare. Deltagarna drar en lapp och sätter den i pannan utan att läsa den!

Gruppen simulerar nu minst två låtsade aktiviteter, t.ex. att beslut om gemensam lunchrestaurang skall fattas och bemöter under samtalet varandra i överensstämmelse med den påklustrade rollen.

Processnivå

1. Var och en reflekterar en stund individuellt vilken benämning/roll man kan ha fått i gruppen utifrån det bemötande man fått och hur detta uppfattats och känts. Deltagarna

berättar sedan sina reflektioner i storgrupp. De "rollar av" med storgruppens hjälp. Deltagarna turas då om att påminna och säga att detta var en övning.

2. Deltagarna reflekterar individuellt som under 1 men högt i storgrupp. Storgruppen samtalar tillsammans om gruppens fördelar och nackdelar att tilldela varandra roller. Var och en uttrycker i en reflektionsrunda hur övningen känts för en själv och vad övningen lärt. Tillsammans rollar man av sig sina benämningar.
3. Deltagarna gör som under nivå 2. Man avslutar med att tillsammans undersöka den befintliga gruppens sätt att använda sig av tilldelade benämningar/roller och gör en reflektionsrunda kring önskade förändringar.

Kommentar

Precis som i andra lekar/övningar kan det i denna övning vara angeläget att som gruppledare ha en mental förberedelse för hur ansvaret skall/kan fördelas mellan gruppledaren och gruppen. Det gäller i den stund destruktiva gruppmönster med utanförståendeskop, mobbingtendenser och liknande friläggs samt hur man gör gruppen som helhet medveten och ansvarig för att fenomenen uppmärksammas och åtgärdas.

53. Knuten

Beskrivning

Knuten är en mycket användbar samarbetsövning som kan göras av få men också av många. Deltagarna ställer sig i en cirkel. Alla sträcker ut sina armar framför sig och i kors. Man kan blunda. Alla går sedan samtidigt mot mitten och fattar två olika andra personers händer. Man har tillsammans gjort

6. Samarbete

en knut. Man kan som gruppleddare medan man instruerar gruppen säga något om att inga problem är så stora i familjer eller i grupper att de inte går att reda ut. Det som krävs är samarbete, god vilja och ibland tålamod. Tillsammans reder man så ut knuten utan att släppa taget om varandras händer.

Förberedelse

Är deltagarna många är det bra att det finns gott om utrymme.

Processnivå

1. Samtala i storgrupp om vad var och en tänkte och kände när de såg Knuten. Trodde de på att det skulle gå att reda ut den? Tänkte de ge upp någon gång? Vad kan övningen lära?.
2. Deltagarna samtalar i storgrupp om vad övningen kan lära. Var och en reflekterar därefter en stund över ett samarbete, som de ser positivt på och vad som utmärkte detta, berättar i storgrupp och reflekterar tillsammans över viktiga faktorer som avgör skillnad för samarbetsresultat.
3. Deltagarna reflekterar tre och tre över vilka faktorer som fanns med i övningen för att ge resultat. De reflekterar därefter över den befintliga gruppen som helhets förhållande till dessa faktorer: Finns de? Hur uttrycks de? Vilka resultat kan man se? etc. Deltagarna presenterar sina reflektioner för den stora gruppen. När alla trios gjort detta ger man varandra feedback genom att ställa dessa framreflekterade faktorer i relation till vad varje trio vanligen visar av sitt sätt att samarbeta med gruppen som helhet.

Kommentar

Vår erfarenhet, efter att ha gjort denna övning hundratals gånger och med många deltagare, är att den går alltid att reda ut. Men precis som i det verkliga livet, kan övningen ses som en metafor för människor intrasslade i problem, så kan man inte alltid överblicka helheten när man börjar dra i en ända och i förväg känna till hur resultatet skall bli. Övningen Knuten kan ibland resultera i flera olika utfall, ibland blir det separata cirklar, ibland i varandra löpande ringar. Men det finns inte knutar eller fnurror på tråden.

54. Kortspelet

Beskrivning

Detta är en processinriktad gruppövning som belyser regelsystemens betydelser. Syftet är att reflektera över sitt eget reaktionsmönster i mötet med nya grupper med okända regler.

Deltagarna placerar sig vid fyra bord i ring med varsin kortlek. Vid varje bord spelas nu kort under tystnad. Till exempel vändåtta vid ett bord, kasino vid ett annat osv. Deltagarna måste förbli ovetande om vilket spel/vilka regler som spelas/gäller på de andra borden. Vinnaren avancerar medsols till nästa bord och (den störste) förloraren motsols. På plats vid nya bordet tar spelomgång två genast sin början.

Hela övningen genomförs under absolut tystnad.

I en enklare variant av övningen har nykomlingen rätt att ställa tre frågor att besvaras med endast ja eller nej av de andra. Direkta frågor typ: "Är det vändåtta?" besvaras inte alls.

Förberedelse

Bord, stolar och kortlekar. Spelbeskrivningar för första grupperingen att tillägna sig vid respektive bord.

6. Samarbete

Processnivå

1. Samtala i storgruppen om övningen. Vad var roligt? Frustrerande? Reflektera individuellt över egna reaktionsmönster, tankar och känslor under övningens olika moment. Upplevelser av kontroll respektive förvirring, makt respektive vanmakt. Berätta i storgrupp. Storgruppen ger feedback.
2. Bilda mindre grupper under rubrikerna; fantastiskt roligt/intressant, ganska kul, sådär, inget vidare och absolut värdelöst. De mindre grupperna komprimerar var för sig sin ståndpunkt till ett antal påståenden. Påståendena presenteras storgruppen. Reflektion: Vilka övergripande påståenden om storgruppen är adekvata utifrån den helhet som samtliga mindre gruppers påståenden bildar? På vilka sätt manar de övergripande påståendena till eftertanke? Existerar regler eller en gruppnorm, attityd, jargong, obalans, värdering osv. i gruppen som det finns anledning att förändra? Hur tar vem/vilka konkreta steg till förändring?

55. Lika och olika

Beskrivning

Berätta för deltagarna att du vet att när man har ett problem är det lätt att känna sig både ensam och som den ende i världen som har det så och att man då också känner sig olik alla andra. Förmedla också att vi människor ibland är mer lika varandra än vi tror och att det även kan innebära en lättnad att få möjlighet att upptäcka detta.

Leken består i att gruppleddaren uttalar ett antal frågeställningar och/eller påståenden som deltagarna kan eller inte kan identifiera sig med. När man identifierar sig med ett påstående ställer men sig upp. Leken utförs fartigt.

Allvarsamma lekar

Till exempel alla som:

- söker spänning ibland
- tycker om att sova till kl. 11 på dagen
- är rädda för myror och andra kryp
- spelar något instrument
- tycker om spenat
- kan säga förlåt
- inte tycker om att flyga
- längtar efter uppmuntran
- kan ta emot kritik
- hellre går i trappor än åker hiss
- sover gott om natten
- har lätt för att skratta

Förberedelse

Gör frågeställningarna utifrån deltagarnas sammanhang. Blanda gärna nonsensfrågor med mer för sammanhanget seriösa och relevanta.

Processnivå

1. Deltagarna kommenterar spontant iakttagelser de gjort om sig själva och i synnerhet sina nya upptäckter.
2. Deltagarna reflekterar individuellt en stund över frågeställningar som: Vad upptäckte jag om mig själv i leken? Hur förhöll sig mina ställningstaganden i förhållande till andras? En insikt jag har om min person som jag tycker är värdefull att tänka på kring mig i relation till andra i grupp/den befintliga gruppen är..." Deltagarna berättar i gruppen kring sina reflektioner. Var och en får feedback.
3. Deltagarna gör som på nivå 2. Därefter reflekterar gruppen som helhet kring sin förmåga att i samarbete ta tillvara

6. Samarbete

personernas likheter såväl som olikheter och belyser med konkreta exempel.

56. Lyftkranen

Beskrivning

Detta är en lekfull samarbetsövning med visst fokus på ledarskap. Uppgiften är att placera ett antal mer eller mindre tomma flaskbackar av hårdplast på varandra till en perfekt stapel. Backarna ligger utspridda i en cirkel med en radie på minst tre meter. Ovanför cirkeln hänger ett block som genomskärs av en lina med ett nätankare eller mindre dragg fastgjort i ena änden. Detta är den vertikala linan. I nätankarets/draggens repögla finns ett antal linor fastgjorda. Detta är de horisontella linorna och de är minst fyra meter långa.

Deltagarna fattar varsin lina och kan stående utanför cirkeln nu manövrera kroken i sidled samt upp och ned.

Nästa grupp deltagare kan pröva att genomföra övningen under tystnad.

Den kan tidsutsättas och få tävlingskaraktär men tar oavsett sällan mer än tio minuter.

Förberedelse

En plats, inte nödvändigtvis plan, med en lämplig fast punkt på cirka tre meters höjd att göra fast blocket i.

Ett antal linor. Vertikallina, horisontella linor samt en lina för att markera cirkeln.

En dragg, krok eller ett nätankare.

Ett antal flaskbackar.

Processnivå

1. Samtala om övningen utifrån ledord som samarbete, ledarskap, engagemang, kommunikation.

2. Reflektera individuellt över egen och andras insats och roll. Berätta i storgrupp. Storgruppen ger feedback.
3. Bilda mindre grupper och välj ett var av följande perspektiv (eller andra för sammanhang och syfte relevanta) att reflektera över; Ledarskap, samarbete, metodutveckling, kommunikation etc. De mindre grupperna återför en sammanfattning i storgrupp. Pröva gärna akvarieformen, dvs. en liten grupp berättar i en cirkel i mitten omsluten av den lyssnande storgruppen i en stor cirkel.

Kommentar

Sagan om prästen på studiebesök

Det var en gång en präst som gick på jorden och utövade sitt kall. Han kunde inte klaga men sanningen att säga så var han väldigt nyfiken på hur det var ordnat för oss alla i himlen eller för all del för en och annan i helvetet. Så han bestämde sig för att fråga Gud om han inte kunde få avlägga nån form av studiebesök. Till sin förvåning svarade Gud: "Ja, det går väl bra. Vad vill du besöka först, himlen eller helvetet?" Efter en stunds funderande bestämde sig prästen för helvetet först, för att få det överstökad så att säga.

När han kom ner var det precis som han föreställt sig – fast värre. Hettan och stanken var outhärdlig. Utarmade människor satt och låg i drivor i sal efter sal runt stora bord som dignande av mat och frukt och allehanda läckerheter. Han såg till sin förfäran att alla hade groteska utväxta näsor, säkert en halvmeter, och alla armar var förlängda ut i meterlånga käppliknande pipor som ytterst tunnades ut i en liten skedliknande förhårdning.

"Vilken utstuderat raffinerad tortyr," tänkte den chockade prästen. Inför dessa läckerheter svälter alla ihjäl eftersom dom inte kan få någon mat i sina munnar pga dom förfärliga utväxterna.

6. Samarbete

Omtumlad och skakad lämnade han helvetet och begav sig genast upp till himmelen med hopp om att få se något annat.

Men döm om hans förvåning när han, efter att ha hälsats välkommen av Sankte Pär, upptäcker att himmelen är inredd på samma sätt. De stora salarna i evighet, de oräkneliga jätteborden dignande av alla världens läckerheter. Och alla varelser med samma förfärliga utväxter överallt som i helvetet. Det var då han upptäckte skillnaden. Alla skrattade, sjöng och log. De var välmående och friska, somliga t.o.m. lite rundnätta. Förbluffad vände prästen sig till Sankte Pär och frågade: "Jag har sett helvetet, allt är likadant – ja, lite varmare kanske än här men ändå så fullständigt annorlunda – hur är detta möjligt?"

Sankte Pär sneglade underfundigt på honom och sade helt kort: "Det finns en avgörande skillnad och det är den att här uppe har man förstått att mata varandra. Ingen klarar sig utan en annan."

57. Maktens centrum

Beskrivning

Detta är en dynamisk och utmanande övning av självskattningskaraktär där gruppen undersöker sin hierarkiska ordning.

Mitt i rummet markerar gruppledaren en mittpunkt som ges betydelsen gruppens maktcentrum. Deltagarna får nu placera ut sig själva i förhållande till centrum och till varandra. När alla deltagare känner sig nöjda med sin position underlättar gruppledaren dialogen om positionen – komfortabel, svår, korrekt etc. i relation till gruppen med var och en. Vilken position anser andra att enskilda har/bör ta?

Gruppledaren frågar om positionsförändringar känns relevanta och deltagarna genomför i förekommande fall dem.

Förberedelse

Ett stort, tomt golv.

Beredskap hos gruppledaren att eventuellt hålla i konfliktliknande processer.

Processnivå

1. Gruppen samtalar om erfarenheten utifrån begrepp som tex. ärlighet, konflikträdsla, hög- och lågstatus.
2. Deltagarna reflekterar individuellt över sin upplevelse av övningen samt på vilka sätt relevanta positioner och positionsförändringar fortsättningsvis kan konkretiseras i gruppen. Därefter berättar var och en i storgruppen. Storgruppen ger feedback samt reflekterar över positionsförändringarnas ev. konsekvenser för gruppen i övrigt?
3. Reflektera i storgrupp på frågorna: Är detta en grupp med stora skillnader mellan hög- och lågstatuspersoner? Vari består skillnaderna? Vilka erfarenheter, kompetenser och egenskaper tillmäts hög resp. låg betydelse? Vilka värderingar grundas betydelsen på?

Vad händer med positioner om gruppen byter sammanhang, till exempel från företagsamma ingenjörer (på kurs i teambuilding) till föräldrar? Vilka erfarenheter, kompetenser och egenskaper tillmäts då hög resp. låg betydelse? etc. Vad är signifikant för genomsnittspersonerna i mitten? Vilka normativa värderingar representerar dom?

58. Nattpatrullen

Beskrivning

Detta är en utomhusövning som fokuserar informationsförmedling och ledarskap.

6. Samarbete

Uppgiften består i att gruppen med förbundna ögon skall ta sig från punkt A till punkt B i terrängen.

Gruppen delar sig i tre mindre grupper och utser ett antal spejare som förhandsvisas (med öppna ögon!) sträckan av gruppledaren. Spejarna tar, förslagsvis i par, ansvar för var sin delsträcka. Tre delsträckor kräver sex spejare. Uppdraget blir att i detalj memorera sin sträcka, med kännetecken relevanta för en icke-seende, säker passage. Inga mätinstrument är tillåtna.

När spejarna återvänder med informationen tas ögonbindlarna på.

Härefter instruerar spejarna sina respektive grupper om "sin" sträcka, varpå hela gruppen formerar sig och startar. Grupp 1 leder första sträckan, grupp 2 den andra osv. Vid platsen för ledarbyte skall följaktligen grupp 1 och 2 byta plats. Alltjämt med förbundna ögon.

Tidsåtgång två-tre timmar inklusive förberedelse och reflektion.

Förberedelse

Gruppledaren utser en säker sträcka med lämplig längd och svårighetsgrad i terrängen. Ögonbindlar. Eventuell videoupptagning på processnivå 3.

Processnivå

1. Samtala i storgrupp om erfarenheten: Vad var roligt? Frustrerande? Vad skulle vi göra annorlunda om vi gjorde om den?
2. Reflektera individuellt över din egen upplevelse – tankar, känslor, engagemang. Vidare över din och andras insats. Berätta en i taget i storgruppen. Storgruppen ger feedback.

3. Deltagarna ser eventuellt videoupptagningen av övningen. Hur förmedlas budskapet av spejarna? Har alla förstått? Behöver alla förstå? Hur utvecklas ledningen? Hur förhåller den sig till uppdraget respektive gruppen? Vilka metoder fungerar i praktiken, vilka förkastas? Av vem/vilka och på vilka grunder? Framträder mönster? Vilka skillnader av intresse finns mellan de olika gruppernas sätt att leda sin sträcka?

Om kommunikation – Hur lyssnar vi? Hur tar vi till oss information? Vilka inre bilder skapar vi och hur förmedlas dom? Begär vi kvittens? Skapas ett nytt språk som kompenserar ett icke-seende? Är sambandet språk och ledning intressant?

Speglar gruppens sätt att ta sig an uppgiften gruppen på en mer generell nivå?

Kommentar

Varje delsträckas längd kan förstås varieras. 100 meter i enkel terräng med enskilda träd, stock och sten att orientera mot upplevs generellt som betydligt enklare (och går snabbare) är 50 meter i svårare terräng där varje enskilt steg emellanåt behöver bockas av.

59. Rulltårtekramen

Beskrivning

Detta är en fysisk övning som kan användas för att t.ex. ge varandra en gemensam kram om så skulle behövas eller som avslutning för dagen.

Deltagarna ställer sig i ring och fattar varandras händer. Någonstans i ringen släpper två taget. En tar sig in, ringlar sig in mitt mitten, de andra följer efter som i en ringdans, tills

6. Samarbete

den i mitten är centrum för de andra, likt en rulltårta. Den ytterst vänder så åter mot ringen, ringlar ut sig och de andra följer efter tillbaka till stor ring. Övningen kan fortsätta genom att någon ny släpper taget i ringen, tar sig in mot mitten osv. Ibland vill många, kanske alla, känna på hur det är att få rulltårtekramen. Låt dom.

Processnivå

Lek och njut

Kommentar

Ibland kan man som gruppleddare gripas av leda att behöva upprepa en övning så många gånger för att alla som vill skall få möjligheten att pröva på. Man kanske oroar sig då för att andra skall ha tråkigt, att de tröttnar. Men som t.ex. i denna övning, behöver man påminna sig om att upprepning som sker i positiva former och för gruppdeltagare i värdefulla och meningsfulla sammanhang kan ha trygghetsförmedlande. Ibland är positiv mänsklig beröring som sker under liknande lekfulla former, under trygga omständigheter verkligen en bristvara i vår tid och i vårt samhälle. Många kanske vill passa på då.

60. Stolsraden – en hierarkiövning

Beskrivning

Denna övning kan närmast beskrivas som en gruppdynamisk maktövning.

Uppgiften är att utifrån subjektiva uppfattningar om vem i gruppen som har mest makt/störst inflytande/är mest betydelsefull respektive minst... i ett givet sammanhang, eller utifrån en överenskommen aspekt placera vederbörande på den plats i stolsraden där hon/han hör hemma. Deltagarna får flytta alla andra, men inte själv flytta sig. Momentet pågår tills alla är

placerade. Härfter byter man aspekt och omplaceringarna tar sin början.

Förberedelse

Sätt fram lika många stolar i en rad som det finns deltagare till övningen. Bestäm att den ena ändan på raden representerar minst och den andra mest. Gör överenskommelser om hur många och vilka sammanhang och aspekter som värderingen ska ta avstamp i.

Gå igenom och gör överenskommelser i gruppen om form för feedback.

Processnivå

1. Samtala i storgrupp om skillnaderna mellan positioner i olika sammanhang och om upplevelsen av övningen i stort.
2. Rekonstruera övningens förlopp tillsammans. Reflektera därefter individuellt över tankar och känslor under övningen. Berätta i storgrupp. Storgruppen ger feedback.
3. Reflektera i storgrupp utifrån följande frågor: Vad lär oss övningen om olika maktförhållanden i gruppen? Vilka värderingar underbygger olika positioner? Har vi upptäckt nånting vi är intresserade av att förändra? Vad behöver i så fall ske konkret?

Härfter kan utrymme ges för individuell feedback. Någon kanske har en alldeles specifik och konkret känsla att uttrycka/beställning att göra till en annan person.

Kommentar

Använd denna övning med eftertanke och i ett bestämt syfte då den möjligtvis kan skapa situationer upplevda som utanförskap eller rent av mobbning.

61. Säftebon

Beskrivning

Detta är en kreativ och lekfull statusövning som också går under namnet topdog-underdog. Deltagarna bildar par eller trios och kommer överens om ett gemensamt samtalsämne tex semestern, nya bilen etc. Uppgiften är att subtilt överträffa varann i upplevelser, finesser etc.

När högstatusspiralen nått sin topp, börjar den motsatta. Underträffa varandra till den våta fläckens nivå. Samtalsämnet ger sig självt.

Processnivå

1. Skryt, skratta och gråt.
2. Samtala i par/trios om upplevelsen av den egna insatsen och andras.
3. Samtala i storgrupp utifrån ledord som; Kreativitet, irritation, maktposition och offerroll. Reflektera över språkets och berättelsens liksom enskilda ords innebörd och betydelse för identitetens konstruktion.

Kommentar

Namnet Säftebon syftar naturligtvis på Hasse&Tages berömda sketch med den sanslöst skrytande och övertrumfande kompisen; "Råger Mååååre, det är vad jag kallar löööneförhöjning..." och som nesligen slutar med den bevingade repliken: "Till Säfte, kan man få en kopp kaffe?"



7. Samvete

Att föra samtal om etik och moral kan vi bli bättre på genom att öva. Om vi för ett ögonblick i tanken hoppar över våra generaliserade rätt-och-fel-staket kan världen utifrån vårt subjektiva perspektiv i all sin mångfald framstå som komplex och kaotisk. Finns där inte mängder med problem som inte går att lösa, dilemman som inte kan förstås? Jo, och vi kan träna oss i att medvetet och aktivt förhålla oss till dom istället för att titta bort. Varje gång du tittar bort blir din värld mindre.

Övningarna i kategorin "Samvete" syftar till att erbjuda strukturer för träningssamtal om samvetsfrågor utan några som helst anspråk på att erbjuda lösningar eller ens antyda "rätt eller fel".

62. 100 000 flyktingar

Beskrivning

Detta är ett rollspel som även kan sorteras under kategorierna Ledarskap och Gränssättning.

"En stor humanitär katastrof äger rum i ett land vid Medelhavet på grund av ett snabbt eskalerande krig. Efter att ha hante-rats på internationell och nationell nivå har uppdraget hamnat på kommunal nivå. Uppdraget är att härbärgera 100 000 flyktingar i kommunen under minst ett år. En budgetförstärkning på 60 miljoner kronor görs av statliga och EU-medel.

Uppgiften är att fördela ansvar, resurser och uppdrag på ett sätt som alla rimligen kan acceptera. Tidsåtgång minst sex timmar inklusive förberedelse och reflektion."

Förberedelse

Gruppledaren utser en mellanstor stad till skådeplats. Samla material om politisk sammansättning, ekonomi, industri, arbetslöshet, demografi, bostadsbestånd, skolor, lokala intresseföreningar etc. Ordna möjligheter att internetuppkoppla ett antal datorer.

Ett antal roller fördelas bland deltagarna, som kommunalfullmäktiges ordförande, oppositionsledare, teknisk driftschef, ekonomichef, representanter för näringsliv och fackförening, polischef, representanter för humanitära organisationer, flyktingrepresentanter, främlingsfientliga organisationer, markägare, golfklubbens ordförande osv.

En observatörsgrupp utses med uppgifter att följa processen ur perspektiv relevanta för deltagarnas sammanhang.

När rollerna är fördelade behövs cirka en timme för instudering av material och position/argumentation innan spelet tar sin början.

Processnivå

1. Gruppledaren leder reflektionen, observatörsgruppen berättar om sina iakttagelser i akvarieform. Deltagarna delger spontant sina upplevelser.
2. Rollinnehavarna reflekterar enskilt över sitt eget och andras agerande i rollen. Därefter berättar en i taget för övriga om sina tankar. Plats för feedback först från övriga rollinnehavare, därefter från observatörsgruppen.
3. Observatörsgruppen rekapitulerar rollspelet i kronologisk ordning. Storgruppen ställer sig frågorna: Vilka beskrivningar/tolkningsramar kom att dominera över tid? Vilka sjönk tillbaka? Vilka förförståelser/förutfattade meningar/generaliseringar påverkade processen? Vad berodde detta

7. Samvete

på – argumentationsteknik, karisma, överlägsen sakinformation etc? Vilka olika politiska och etiska positioner kan man tydligt identifiera? Vad lärde mig övningen på en personlig nivå? På gruppnivå? Om den organisation gruppen tillhör? Om den bransch organisationen verkar inom? Osv.

63. Flotten

Beskrivning

Detta är en dilemmasaga som du läser för gruppen.

Ett skepp förliser en vinternatt mitt ute på oceanen och åtta av passagerarna hamnar en livflotte. De är:

En manlig läkare 70 år, pensionär.

En mamma, 29 år, och hennes 10-årige son.

En elitidrottsman, 30 år, kroppsbyggare 120 kg.

En gravid kvinna, 33 år, präst.

En f.d. ungdomsbrottsling, 22 år, egen företagare i bilbranschen.

En motormekaniker, 40 år, afrikanskt ursprung och svensk medborgare sen 20 år.

En IT-konsult, 35 år, tvåbarnsfar.

En kvinnlig fotomodell, 20 år, rik och berömd.

Motorn stannar och flotten driver vind för våg i stormen. Den är för tungt lastad och tar in vatten. För att inte alla ska dö i det kalla havet måste någon/några lämna flotten.

– Vilka bör lämna? Prioritera tre i turordning. Samtala och diskutera i gruppen.

Förberedelse

Ordna rummet/platsen på ett vilsamt sätt. Placera er gärna i cirkel. Förbered din textläsning.

Kommentar

Att föra in samvetsfrågor i en gruppprocess är ofta en fråga om timing.

De sammanhang som gruppen är delaktig i liksom syfte och mål för sammankomsten är avgörande faktorer som gruppledaren behöver förhålla sig till. Tillämpad respekt betyder att låta varje unik grupp hitta sin egen nivå och sitt eget sätt att arbeta med ett dilemma.

Om gruppledaren har mandat att i ett givet sammanhang samt syfte och mål att påverka kan värderingar och attityder i gruppen behöva problematiseras.

64. Förhandlingsspelet

Beskrivning

Detta är en övning som förvisso sorterar under kategori samvete, eftersom den till syverne og sidst kommer att handla om människosyn och värderingar. Men den fungerar även mycket väl som samarbetsövning med bäring på argumentationsteknik, retorik och inte minst just förhandlingsteknik.

Fyra deltagare får uppdraget att representera var sin anställd för vars räkning de skall löneförhandla en pott på sammanlagt 3.000 kr/månad. Fyra andra deltagare tar rollen som anställd. Notera att "de anställda" bör konstrueras så att de framstår som trovärdiga och relevanta för det sammanhang som deltagarna är familjära med.

De fyra anställda kan till exempel vara:

1. Trojtjänaren, ingenjör. 12 år i företaget. Han har blivit eftersatt i karriärplanering och ledarkurser o.dyl. Han gör ett mycket bra jobb som logistikchef sedan fem år. "Rätt man på rätt plats." Personalansvar. Nästan aldrig sjuk. 50 år, deltid-

7. Samvete

arbetande hustru. Vuxna barn. Ingen löneförhöjning på fem år. 28.000/månad

2. IT-chef. Ansvar för utvecklingen av företagets vitala IT-satsning. Två år i företaget. Kompetent, attraktiv på arbetsmarknaden. Singel. Kvinna 32 år. Arbetar mycket övertid. Personalansvar. Omtalad och omstridd och delvis kritiserad för oförmåga att delegera/stimulera medarbetare. Kvar på ingångslön, 36.000/månad.

3. Personalchef sedan tre år, tidigare fem år på Personaladministration. Beteendevetare. Internutbildar i utvecklingsamtal och konflikthantering. Personalansvar. "Hon känner alla, på gott och ont..." Köper in avtalstjänster. Kvinna 39 år, ensamstående med ett barn, fyra år. Ingen löneförhöjning på tre år. 30.000/månad.

4. Försäljningschef. Ansvar för all marknadsföring inklusive en vital internationell satsning. Värdefulla internationella kontakter. Personalansvar. Tjänstebil. Fem år i företaget. 46 år. Gift med hemmafru och två minderåriga barn. 38.000/månad.

Förhandlarna ska, efter att ha byggt upp argument med respektive klient, enas om en lösning/kompromiss på hur potten skall fördelas. Alla ska skriva sitt namn under beslutet och kommer att få svara för resultatet inför sin klient.

Förhandlingen får ta max en timma. Vid strandning faller hela beloppet ur budget.

Förberedelse

Observatörerna gör i tysthet överenskommelser om vilka perspektiv man vill observera (nivå 3).

Processnivå

1. Deltagarna samtalar i storgrupp: Vad upplevde jag personligen? Vad var svårast/lättast?

2. Deltagarna samtalar i storgrupp: Vilka argument, samtalsnivåer användes? Vilka värderingar uttrycktes? Hur upplevde förhandlarna situationen? Klienterna? Reflektera över eget agerande och ge feedback på andras.
3. Deltagarna rekapitulerar förhandlingen som ett referat. Aktörerna reflekterar över utvecklingen i aktörsgruppen och sin egen i akvarium i storgruppen. Storgruppen delger sina observationer utifrån i förväg överenskomna perspektiv som: Fanns sexistiska inslag i processen? Vilken typ av argument och vilken typ av värderingar kom att väga tyngst? Hur utvecklades argumentationen? Vad berättar dessa om aktörerna? Är detta generellt för storgruppen/arbetsplatsen etc?

Kommentar

Strandar förhandlingen kan övningen med fördel köras om igen med nya besättningar på alla poster.

65. Hector och Abigail

Beskrivning

Detta är en dilemmasaga som du läser för gruppen.

Två byar ligger isolerade i bergen och åtskilda av en strid fors som är, och alltid har varit, omöjlig att ta sig över.

Byborna har alltid haft en längtan att mötas och vinkar åt varandra på var sin strand. Det berättas många historier i byarna om dom som försvunnit i forsen i alla misslyckade försök att ta sig över.

I det skoglösa bergslandskapet har man ändå, efter 20 års samlande, lyckats skrapa ihop tillräckligt mycket virke för att kunna bygga en smal bro.

Byborna möts för första gången, och en stor fest tar sin början. Under festen möts Hector och Abigail och blir hopplöst förälskade

7. Samvete

i varandra. Bara efter någon vecka bestämmer de sig för att gifta sig och alla gläds med dom och ser det som en symbol för att byarna äntligen har förenats.

Men så bryter det stora ovädet ut, vattnet stiger i forsen och hur man än kämpar bryts till slut bron sönder och alltsammans spolats bort. Man inser att det kommer att ta minst 20 år till innan man kan bygga en ny bro, och mest av alla sörjer Hector och Abigail.

Det går något år, och så en dag kommer en märklig båt med en vidunderligt skicklig forsfarare ombord, studsande nerför fallen och landar i Abigails by. Folk blir rädda för honom och tror att han har övernaturliga krafter, men Abigail som fortfarande älskar Hector lika intensivt, frågar forsfararen Sinbad om han kan sätta över henne på andra stranden så hon kan gifta sig med Hector. "Javisst," säger Sinbad, "men som betalning vill jag ta dig först."

Abigail rådfrågar byns älderman, Ivan den vise, som efter en stund råder henne att följa sitt hjärta, trots att priset är högt. Tanken på att aldrig få se Hector igen står hon inte ut med, så hon följer Ivans råd och går med på Sinbads krav. Efter att han mirakulöst lyckats sätta över Abigail, försvinner han nedför forsen och syns aldrig mera till.

Abigail och Hector återförenas, men när Abigail berättar om priset blir Hector förtvivlad och rasande. Han förskjuter henne eftersom hon inte längre är den orörda kvinna han lovade att gifta sig med.

Som förskjuten lever hon närmast som fredlös i Hectors by, tills Butch tar sig an henne och gifter sig med henne. Han blir rasande på Hector och vid första bästa tillfälle misshandlar han Hector så svårt att han blir invalidiserad och måste gå på kryckor resten av sitt liv.

Vem har handlat mest fel? Hector, Abigail, Ivan, Sinbad eller Butch? Betygsätt 1-5 och nå konsensus.

Samtala och diskutera i grupp.

Förberedelse

Ordna rummet/platsen på ett vilsamt sätt. Placera er gärna i cirkel. Förbered din textläsning.

Kommentar

Att föra in samvetsfrågor i en grupprocess är ofta en fråga om timing.

De sammanhang som gruppen är delaktig i liksom syfte och mål för sammankomsten är avgörande faktorer som grupple-daren behöver förhålla sig till. Tillämpad respekt betyder att låta varje unik grupp hitta sin egen nivå och sitt eget sätt att arbeta med ett dilemma.

Om grupple-daren har mandat att i ett givet sammanhang samt syfte och mål att påverka kan värderingar och attityder i gruppen behöva problematiseras.

66. Hittelönen

Beskrivning

Detta är en dilemmasaga som du läser för gruppen.

Det handlar om dessa personer: Fyra fäder och fyra barn: Rike byggmästaren och hans ende son; Ambulansföraren, gift med läkare, och deras dotter; Jägmästaren, skild, söndagspappa, med sin son; Ställningsbyggaren, sambo med polis, och hans dotter från tidigare äktenskap.

Gruppen beger sig på jakt- och fisketur i ytterskärgården. På tredje dagens morgon är byggmästarens 15-årige ende son borta.

Man letar utan resultat, fadern utlovar en halv miljon i hitte-lön till den som räddar hans son, och sökandet intensifieras.

På den kargaste och brantaste delen av ön får jägaren med hjälp av sitt kikarsikte syn på pojken som hänger till synes livlös

7. Samvete

i ett litet träd, som lutar sig ut över stupet. Ställningsarbetaren lyckas, med fara för eget liv, klättra ner, få loss och klättra upp i säkerhet med pojken på ryggen.

Ambulansföraren, med sin akutväska, stoppar en livshotande blödning i sista stund, lägger ett par ben till rätta och häver chocken.

Vem av de tre skall ha belöningen?

Förberedelse

Ordna rummet/platsen på ett vilsamt sätt. Placera er gärna i cirkel. Förbered din textläsning.

Samtala och diskutera i grupp.

Kommentar

Att föra in samvetsfrågor i en grupprocess är ofta en fråga om timing.

De sammanhang som gruppen är delaktig i liksom syfte och mål för sammankomsten är avgörande faktorer som gruppledaren behöver förhålla sig till. Tillämpad respekt betyder att låta varje unik grupp hitta sin egen nivå och sitt eget sätt att arbeta med ett dilemma.

Om gruppledaren har mandat att i ett givet sammanhang samt syfte och mål att påverka kan värderingar och attityder i gruppen behöva problematiseras.

67. Ja och Nej-linjen/känslolinjen

Beskrivning

Ja och Nej- linjen är en övning, vars användningsområde är stort. Den kan utföras i många olika sammanhang. Den möjliggör i lekform positioneringar av alla de slag, individuella ställningstaganden i förhållande till andras. Frågeställningarna kan blandas mellan nonsens och allvar, mellan djup och yta och

innehålla frågor som rör både tankar och känslor, arbets- och familjeliv, organisation- och mindre gruppers inre och yttre liv och förhållanden..

Frågor som:

Blir du påverkad av andras stress?

Kan du be om en kram när du är ledsen?

Kan du komma igen när du tappat sugen?

Blir du ledsen om någon hånar dig?

Talar du oftast sanning?

Har du någon förtrogen att prata med vid behov?

Övningen går till så att gruppdeltagarna förflyttar sig utefter en Ja/Nej-linje. Allteftersom gruppledaren ställer frågorna förflyttar sig till nya positioner.

Förberedelse

Ett par meter färgat snöre, tejp, två pappersark med texten JA respektive NEJ läggs ut på ett golv. Beroende på deltagarantalet rimligt stor fri golvyta för att kunna förflytta sig.

Processnivå

1. Deltagarna samtalar om spontana reaktioner kring upptäckter hos sig själv och de övriga.
2. Deltagarna reflekterar individuellt över sina egna positioneringar dels i förhållande till sig själv, stämmer de med självbilden, dels i förhållande till andras positioneringar. Fanns det hos andra nyheter man inte kunnat ana? Uppstod under leken något man iakttagit? Deltagarna berättar en i taget sina reflektioner och var och en får feedback.
3. Deltagarna reflekterar som på nivå 2. Berättar i storgrupp sina reflektioner och ger varandra feedback. Deltagarna reflekterar och samtalar därefter parvis över frågeställningar

7. Samvete

som rör gruppen förmåga att både inbördes och i förhållande till andra grupperingar positionera sig, ta ställning till Ja-Nej frågor, hur går dessa till, finns det informella ledare, finns det grupstryck och gruppkorrekthet, koder, som inte får benämnas, i så fall vilka, sker beslut snabbt, för snabbt, vilka förändringar vore önskvärda. Reflektionerna återges och sammanfattas av storgruppen. Storgruppen reflekterar tillsammans över vad som framkommit.

Kommentar

Som gruppleddare har vi många års erfarenhet av denna övning med varierande målgrupper och i olika sammanhang. Den är synnerligen åskådliggörande när den leks med familjer då vuxna och barn i olika åldrar får syn på varandra, upptäcker nya saker och annat som sedan kan diskuteras, men kanske varit både svårt och känsligt att få fram i ett vanligt samtal. Övningen kan också användas som ett utvärderingsinstrument och vara ett lekfullt alternativ till ett frågeformulär. Sammanhang och syfte avgör de frågor som förbereds och ställs till deltagarna.

68. Middagsbjudningen

Beskrivning

Deltagaren har i uppgift att invitera fem nu levande eller döda personer till en middagsbjudning. Skriv en kort invitation till var och en. Formulera/skriv ner dina motiveringar. Gör en meny till middagsbjudningen. Arbeta under 30 minuter. Dela i grupp.

Lista fem personer, nu levande eller döda, som du absolut inte skulle vilja ha på middag. Formulera/skriv ner dina motiveringar.

Processnivå

1. Berätta i storgrupp om era gäster och säg några ord om varför.
2. Bilda mindre grupper. Läs och berätta för varandra utifrån: Vilka tankar och känslor har du inför bjudningen? Om du byter ut gästernas namn mot ditt eget, vilka egenskaper har du tillskrivit dig själv? Feedback från gruppen.
3. Undersök vilka värderingar och grundantaganden som motiverat dina val. Reflektera över om du vill och i så fall hur du konkret kan utveckla/förstärka dem.

69. Money, money, money...

Beskrivning

Alla deltagare bestämmer sig för att satsa en summa pengar var, med utsikt att vinna mer eller förlora en del eller allt. Deltagarna enas om samma belopp, som växlas i små valörer. 100 SEK i tior och 20-lappar.

Varje deltagare bestämmer sig sedan för hur mycket pengar som hon/han vill ha när spelet är slut, och skriver för sig själv ner beloppet i sin bok/block. Alla deltagare lägger sina alla sina pengar framför sig.

1. Under fem minuter får deltagarna gå runt och ta av varandras högar. Ingen får opponera sig mot att bli fattigare. Innan deltagarna tar från en andra hög måste den första summan läggas till den egna högen. Inga ord får yppas. Efter de fem minuterna pauseras transaktionerna och varje deltagarna gör noteringar om storleken på sitt belopp liksom om känslor och tankar just i ögonblicket.

2. Under fem minuter får deltagarna nu istället gå runt och ge av sina pengar till andra. Fortfarande ordlöst och till en i

7. Samvete

taget. Återigen gör var och en efter fem minuter notering om beloppsstorlek och tankar och känslor just i ögonblicket.

3. Slutligen, under tio min får deltagarna gå runt och med ord motivera varför dom vill ha pengar av varandra eller varför de vill ge till någon. Här har man rätt att säga nej till transaktionsförslag. Återigen gör var och en efter fem minuter notering om tankar och känslor just i ögonblicket samt jämför beloppsstorlek med ingångsvärde och med önskat värde.

Förberedelse

Gruppledaren behöver förse sig med en rundlig växelkassa. Forma en cirkel så att deltagarna kan lägga sitt belopp framför sig på bord eller stol.

Processnivå

1. Deltagarna reflekterar individuellt och berättar sedan i storgrupp om sina tankar, känslor under och efter övningen.
2. Deltagarna ger feedback till var och en i tur och ordning. Vad observerade jag av ditt agerande? Hur interagerade just du och jag?
3. Storgruppen reflekterar: Vad kan vi lära oss om oss som grupp? Vilka värderingar uttrycks i våra handlingar? Vad händer på processnivå – tendenser till kamp, affekt, regression? Vilka förhållningssätt accepteras, vilka gör det inte? Är girighet en last ("dödssynd") eller lust?

Kommentar

Se upp! Detta är en "lek" som plötsligt kan bli blodigt allvarlig.

70. Operationen och dess pris

Beskrivning

Detta är en dilemmasaga som du läser för gruppen.

Föreställ dig att du lever i en totalitär stat. Du är en lägre tjänsteman/kvinna utan vare sig några särskilda privilegier eller förmögenhet. Du är 38 år. Du är fast anställd i ett statligt verk. Du har en liten bostad, är gift och har ett litet barn. I din ungdom var du för en tid aktiv medlem i en inofficiell, västinspirerad, liberal studentförening som efter din tid så vitt du vet småningom upplöstes eller helt gick under jord. Du har inga kontakter med föreningsmedlemmarna längre men kommer ihåg namn och annat.

Efter ett besök hos läkaren får du veta att du har en elakartad tumör i magen som snarast måste opereras bort. Du blir inlagd för observation och provtagning. Läkaren ger dig max tre månader utan operation. Operationen är dyr och svår och utförs vanligtvis bara på "privilegierade medborgare".

Du får besök på sjukrummet, där du för tillfället ligger ensam, av två herrar från Säkerhetspolisen som menar att dom säkert kan hjälpa dig att snabbare handlägga ansökningen om "privilegierat medborgarskap", som i normala fall minst tar ett år, om du i gengäld vill hjälpa dom. De framför följande:

För att få opereras måste du ge dom allt du minns om liberala studentföreningen; namn, platser, samband, kodord, finansiering, internationella kontakter osv..."

Om du inte opereras dör du.

Om du försöker lämna sjukhuset kommer det att tolkas som "ej samarbetat" och du blir inte opererad.

Om du vägrar, går under jord, flyr till avlägsna släktingar på landet dör du och din familj kommer att få lida dubbelt.

Om du försöker fly till ett demokratiskt land med möjlighet till asyl är sannolikheten att lyckas 2%, och din familj kommer att få lida dubbelt.

7. Samvete

Om du samarbetar överlever du och förråder ett okänt antal människor vars öden vi bara skulle kunna spekulera i.

Om du samarbetar kommer du sannolikt att åtnjuta vissa förmåner som "privilegierad medborgare".

Hur förhåller du dig till detta dilemma?

Förberedelse

Ordna rummet/platsen på ett vilsamt sätt. Placera er gärna i cirkel. Förbered din textläsning.

Samtala och diskutera i grupp.

Kommentar

Att föra in samvetsfrågor i en grupprocess är ofta en fråga om timing.

De sammanhang som gruppen är delaktig i liksom syfte och mål för sammankomsten är avgörande faktorer som gruppledaren behöver förhålla sig till. Tillämpad respekt betyder att låta varje unik grupp hitta sin egen nivå och sitt eget sätt att arbeta med ett dilemma.

Om gruppledaren har mandat att i ett givet sammanhang samt syfte och mål att påverka kan värderingar och attityder i gruppen behöva problematiseras.

8. Tankar om kategorierna

Här presenteras utförligare några av våra tankegångar och erfarenheter som syftar till en fördjupad förståelse av varje kategori. Vår förhoppning är att dessa kan vara inspirationskällor för vidare reflektion kring varje kategori.

Framtid



Under denna kategori fann läsaren lekar och övningar som innehåller några konkreta verktyg för att tänka abstrakt. Verkligheten är konkret menade Kant, medan framtiden däremot är abstrakt. Vi har i alla tider erbjudits konkreta tankestrukturer för att greppa det abstrakta.

Dessa kan vara religioners idiom om reinkarnation eller löften om himmelriket, och för all del hotet om helvetet, vilket sannolikt mobiliserar förändringsbenägenhet på ett annat sätt. Eller varför inte presentationen av ledningens abstrakta vision om företagets eller nationens framtid åtföljd av konkreta planer för genomförandet. Vi planerar vår kommande semester och fantiserar om familjelyckan i drömhuset på stranden osv.

Ord som förväntning, förhoppning, riktar vår uppmärksamhet framåt. Själva ordet framtid indikerar en riktning – framåt. "Livet levs framlänges men förstås baklänges" menade Sören Kierkegaard.

Annorlunda är det buddhistiska förhållningssättet som menar att vi backar in, med ryggen mot framtiden. Det vi ser alldeles

intill oss är det som sker just nu, det vi ser längre bort är historia. Vad händer bakom vår rygg? Vad händer i framtiden? Talesättet "att ha ögon i nacken" får plötsligt en ny innebörd.

Hur förhåller vi oss till det okända ur ett emotionellt och existentiellt perspektiv? Bidrar inte en materialistisk och pragmatisk livsföring – "Jag ska bara...", "Tiden räcker inte till..." till att vi lever bara en dag i taget och är det inte en tidens ström att vårt minne blir kortare? Paradoxalt nog upplevs detta samtidigt som informationsmängden och vår förmåga att tillskansa oss information idag är större än någonsin i världshistorien. Dessvärre överträffas vår tid (att tillskansa oss information) här på jorden med lätthet av en ofantlig och ökande informationsproduktion. Under de senaste trettio åren har det producerats mer information än under de tidigare femtusen åren. Thomas H. Eriksen ger oss från boken Ögonblickets tyranni (2001) ett talande exempel: "Ett enda exemplar av söndagsbilagan av New York Times innehåller mera information än en bildad person på 1700-talet kunde tillägna sig under ett helt liv." Frågorna väcks. Vilken information är av värde för framtiden? Hur långt in i framtiden vågar vi ha förhoppningar? Både på en personlig och en samhällelig nivå...

Kant hade säkert rätt, men upplever vi inte verkligheten idag på olika sätt alltmer abstrakt? Och ökar inte det i så fall vår förmåga att leva vår framtid redan idag?

Gränser



Under denna kategori återfanns en mängd olika lekar och övningar som belyser gränser av allehanda slag. Vi menar att gränser berör många olika områden och uttrycks på flera olika sätt.

8. Tankar om kategorierna

För att reglera samhällen och kulturer har människan i allehanda tider för att skydda individer, grupper, lös egendom och mark instiftat förordningar i form av regler. Så småningom uttrycktes dessa i lagar.

Det finns uråldriga mellanmännsliga begränsningar viktiga att beakta som uttrycks i form av koder och tabun. Ibland är dessa förbundna med någon specifik mänsklig trosuppfattning som en religion.

”Pacta sunt servanda” är en latinsk fras som används i juridiska sammanhang. Den betyder ”avtal skall hållas”. Att till exempel gängse regler skall beaktas vid en internationell fotbollscup tycks för alla vara en självklarhet. Att bryta en sådan regel kan utgöra en skillnad mellan en nationell triumf för det vinnande laget och en internationell skandal om det framkommer att man fuskat. Sådana gränsöverskridanden kan få närmast oöverskådliga konsekvenser. Å andra sidan kan det också vara angeläget att påpeka att många av landvinningarna i mänsklighetens historia har skett genom just regelbrott, civil olydnad, obstruktion och revolution.

Det tillhör den mänskliga historien att konstatera att de regler och gränser som människan till skydd för allmännyttiga och altruistiska intressen instiftat minst lika ofta enbart varit ett uttryck för makt och för att värna sig själv eller sin närmaste grupp, klans eller klass intressen.

I alla lekar i alla kulturer finns det regler. Sådana slags regler som utgör gränser som har till syfte att sätta ramar för hur det hela skall gå till. Talet om gränser är i allra högsta grad bundet till sitt sammanhang.

Man kan inte tala om lekar och övningar, om regler och gränser utan att förhålla sig till makt. Vem, vilka gör reglerna och i vems, vilkas intressen finns dom? Vad är syftet? Vem har tolkningsfö-

reträdet? Det är meningsfullt att undersöka makt och sitt eget förhållningssätt till makten. Makt kan studeras genom att ställa frågor kring bl.a. mandat, roll, position och funktion och syfte.

Enskildas och grupper handlings och beteenden kan ta sig uttryck i olika kränkande former såsom mobbning, övergrepp, våld. Dessa regelbrott kan ses som maktutövning. Konflikthantering, samförstånd, ömsesidighet och demokratiska former har blivit utbytta mot maktens auktoritära förhållningssätt.

Gränser påverkas av sådana faktorer som kultur, tidsanda, ideologi, klass, kön osv. och förmedlas genom socialisation. De kan grupper emellan vara förhållandevis generella och likartade. Men människors olika erfarenheter gör också att gränser blir högst personliga och individuella.

I dagens i många stycken moderna, engagerande och inspirerande arbetsmiljöer kan det finnas distansarbete, förväntan på ständig tillgänglighet, hängmattor, speciella tankorum, cocacola automater, vacker konst och spännande utmaningar som lockar till arbete och sådan samvaro att man inte går hem. Gränser mellan arbetstid och fritid suddas ut. Vi finner det intressant att det tyska ordet för sjuk är krank, dvs innehåller samma ordstam som i ordet kränkning.

Att uppmärksamma gränser av olika slag möjliggör också upptäckt och identifiering av hur, när och var gränser kränks. Att reflektera och samtala i grupp kring sådana upptäckter kan möjliggöra nya etiska ställningstaganden på individ- och gruppnivå och på sikt samhällsnivå. Kanske rent av starta processer som mobiliserar krafter och energier där man säger nej till företeelser och sådan utövning av makt som kränker människors demokratiska rättigheter.

Affirmationer



Under denna kategori fann läsaren ett antal lekar och övningar som vi anser har en bekräftande och affirmativ karaktär.

Människor utvecklas ständigt genom livet. De professionella som arbetar med människor i pedagogiska, sociala och psykosociala sammanhang vet naturligtvis mycket om detta. De vet också att människor ständigt på olika sätt tycks vara upptagna med att ställa sig frågan: "Vem är jag?" Antingen sker det nyfiket och intresserat, med viss ängslan eller rent av med skräck. Det finns åtskilliga teorier och läror som från olika perspektiv sysslar med människans tillblivelse som social varelse. Det finns de som säger att JAG inte finns utan endast är en social konstruktion i ständigt samspel mellan den som frågar sig detta i en tyst inre dialog och i öppen dialog i samtal med andra i en social omgivning. Andra menar och stödjer sig på olika teorier som säger att psyket är inställt på reparation. Som om det liksom utifrån en kärna söker sig fram mot mognad till sammanhang och tillfällen för att ersätta brister, kompensera för skador och leka och läka ut trauman och andra katastrofer.

Alla människor undfägnas inte under uppväxten positiva känslomässigt laddade budskap från viktiga personer och omgivning, sådana som när självkänsla och självkänedom. Vi menar att positivt känslomässigt laddade budskap dock kan förmedlas senare i livet. Givna under trygga omständigheter som i en terapisituation, ett stödjande samtal eller i lekar och övningar kan budskapen få stor betydelse. Individerna gör sig då öppna för budskap som kan starta en process som leder till reflektion, känslomässig bearbetning, insikt och integration. Nivåerna av dessa reflektioner, bearbetningar, insikter och integreringar bestäms naturligtvis av

graden av svältföddhet, medfödda förmågor, bristernas omfattning och tillfogade skador.

Vi har ofta sett prov på hur positivt laddade budskap kan bidra till att förminska eller t.o.m. ersätta många av de negativt laddade budskap som människor kan vara fyllda av. I dag vet man en hel del om hur negativa och destruktiva budskap vid skapandet av självbild leder till låg självuppskattning och dåligt självförtroende vilka i sin tur får konsekvenser på individens livsföring och hälsa. Vårt att nämna här är förstås Pygmalioneffekten, med vilken man avser förväntningsteorins grundantagande om hur positiva förväntningar medverkar till att infria positiva resultat.

Positiva budskap som förmedlas med autenticitet, inlevelse och empati i övningar och lekar gör budskapen kraftfulla och verkningfulla. Under den till synes lekfulla ytan av lek och övning sker ett dynamiskt förlopp av givande och emottagande. En sådan välgörande kommunikation människor emellan lämnar få oberörda. Kanske bara en och annan cyniker.

Kreativitet



Vi befinner oss sannolikt i en ständigt pågående inre kreativ process där abstraktioner, fantasier, associationer, minnen, intryck och information strömmar genom emotionella filter. Är inte drömmen när vi sover den optimala kreativa processen? Alla slussportar är öppna för vår samlade receptivitet. Tjechov sade "I alla människor bor en konstnär, det är synd att det är så få förunnat att finna sina verktyg".

Kanske är det en livsuppgift eller åtminstone ett uttryck för liv, att konkretisera vår inre värld i någon form? Det är alla förunnat att ha kontakt med sin kreativitet. Det är, anser vi, den kraft som består av lika delar fantasi, lust, motivation och mod.

8. Tankar om kategorierna

Kreativa processer betingas av tydliga ramar. När man är trygg i ramen och behärskar den till fullo som fiolvirtuosen kan man gå utanför ramarna, improvisera och uppfinna nytt. "Strukturer är trygghetens väktare, ångest är frihetens yrsel" menar Paul Moxnes (1987). Utmaningen handlar om att hitta balans mellan struktur och frihet.

Ett kreativt och lekfullt klimat stimuleras av tillit, språkdräkt, vanvördighet och fördjupande frågor. Detta torde vara det samma som genuint intresse. Vår erfarenhet säger oss att den som en gång varit vid kreativitetens källa gärna håller sig i närheten. Lekar och övningar för oss ofta direkt in i de kreativa kraftfälten.

Berättelser



"Människan är en berättelse" hävdar Clarence Craaford (1994) i boken med samma namn. Under denna kategori fann läsaren ett antal lekar och övningar som stimulerar det narrativa perspektivet. Det narrativa perspektivet är ett altruistiskt perspektiv som till sin natur innehåller ett Jag och ett Du. Det förutsätter ett genuint intresse hos lyssnaren. "Jag utgår ifrån att det du har att berätta är intressant". Detta är också basen för all berättartradition långt före boktryckarkonstens tid. Det är också grunden för sagoberättandet som fånglar och fångar.

Det narrativa inslaget i alla former av terapi är alltid relevant. Varje människas berättelse är giltig i ett postmodernistiskt perspektiv där plötsligt Sanningen och Den rätta vägen har ersatts av många samtidigt existerande sanningar och vägar. Norman Mailer formulerar det på liknande sätt "Fakta är inget annat än koncentrerad fantasi".

Ett exempel på postmodernistisk teoribildning är det socialkonstruktionistiska perspektivet som bl.a. menar att det är genom språket som vi blir till och tillvaron är en överenskommelse mellan aktörer. "Sanningen är en paus i en ständigt pågående konversation" säger Kenneth Gergen (2001). Hans teorier har fått stort inflytande inom verksamhetsfältet organisation och ledarskap.

Perspektivet antyder att experterna inte längre har självklart tolkningsföreträde. Kunskap får en annan inriktning mot något som alltmer närmar sig mentorskap och coaching.

Man skulle kunna säga att socialvetenskaperna därmed håller på att vrida sig ur det naturvetenskapliga paradigmet. Vi behöver bara smaka på det var en gång... för att ana hur energigivande lusten att berätta är.

Samarbete



Under denna kategori fann läsaren lekar och övningar sorterade i tre underkategorier nämligen kommunikation, ledarskap och socialisering.

Kommunikation

Psykologen Per Naroskin (2002) har skrivit en både rolig och stimulerande bok om vikten av att tala med sitt själv och att tala högt med sig själv. Syftet är att åstadkomma klargöranden, få veta lite mer om sig själv, öka sin medvetenhet och på köpet ana och kanske lära sig mer om andra genom större självförståelse.

Det sägs ofta i mellanmännsliga sammanhang att det som behövs för att leva sig in i och förstå andra är förmåga till empati. Många har denna förmåga med sig i livet. Bekräftad och förstärkt mångfaldigt i samspel, kommunikation, med för dem

8. Tankar om kategorierna

viktiga andra i den socialiseringsprocess de har varit och ständigt är inbegripna i. Många anser att alla har förutsättningar till denna mänskliga och viktiga förmåga. De menar att saknas den eller är den svag kan den väckas och tränas. Kanske skulle man därvidlag kunna säga att det inre samtalet, dvs. individens kommunikation med Jag och Mig behöver såväl upptäckas för att konstrueras som rekonstrueras. Är individen väl oförskräckt inbegripen i en sådan kommunikation lär individen sig om slumrande eller gömda domäner. Ju mer man orädd möter dessa desto mer har det visat sig att individen vågar möta och förstå detta hos andra. Därvid blir en kommunikation med självet, Jaget och Mig inbegripen, som tillsynes i förstone förefaller vara ett rent självändamål, på sikt också en med ökat medvetande källa till kommunikation med andra.

Kommunikation är en komplex historia. Inte nog med att man är i komplex relation till sig själv och andra när man kommunicerar, så kan komplikationsgraden ytterligare ökas och problematiseras. Inom cybernetiken och systemiskt tänkande finns sofistikerade modeller för att beskriva och analysera kommunikation såsom varande system av en mängd olika och på varandra byggande tankemodeller. Detta är dock inte platsen för att utveckla dessa tankegångar.

Vi vill påpeka att i lekar och övningar som ju inbegriper kommunikation av en mängd komplexa slag är det viktigt att ha i åtanke ytterligare en kommunikationsaspekt. En tredje part om man så vill, som är med och kommunicerar. Denna tredje aspekt kan ses som en slags kontrapunkt eller en metaposition. Den är abstrakt och man kan förhålla sig till den. Detta skapar ett mervärde, ett kreativt inslag som möjliggör reflektion och samtal. Att samtala om samtalen som Tom Andersen (2003) uttrycker det.

Ledarskap

Inledningsvis vill vi poängtera skillnaden mellan de två, i begreppet management innefattade distinktionerna; styrning och ledarskap. Styrning i traditionell mening kan jämföras med chefskap och formell makt samt strukturell kontroll. Ledarskap inbegriper personligheten. Att leda andra handlar i hög grad om att leda sig själv. Självkänedom och personlig mognad ställs i förgrunden. Det goda exemplet och föredömet kan inte nog värderas. Det blir dessutom allt viktigare högre upp i hierarkiska strukturer. Det var inte utan konkreta idéer om fred, humanism och visionärt ledarskap som den analytiska psykologens fader Carl G. Jung efter andra världskriget reste till FN-högkvarteret i New York med erbjudandet till alla världens ledare att omedelbart börja gå i analytisk terapi.

Vi ser på ledarskap utifrån ett socialkonstruktionistiskt snarare än strukturellt perspektiv. Ledarskap är ingen egenskap. Förmågan att leda kan följaktligen tränas och läras. En förmåga som sannolikt alltid går att utveckla och förädla. Är det kanske inte rent av en plikt mot organisation och medarbetare att utveckla och förädla denna förmåga? Här blir vi aldrig färdiga – ledarskap precis som levande mellanmänniska relationer behöver återerövas igen och igen. Att slå sig till ro och vila på gamla lagrar, tro sig vara fullärd och fullkomlig är personlighetsbegränsande. De strukturella förutsättningarna, chefspositionen gör det möjligt. Men ur ett perspektiv på ledande som en interpersonell process är det mindre lyckat. I detta perspektiv blir en meritförteckning endast intressant på de punkter som beskriver ledarrelationen just nu, eller möjligen ett år tillbaka i tiden. Vad personen har för formell utbildning, gått i förvälskommerad skola för tjugo år sedan, etc. är följaktligen ointressant, utom möjligen ur nätverksynpunkt. Med detta inte sagt att kunskap är av ondo. Den

8. Tankar om kategorierna

är av godo. Under förutsättning att den förvaltas pragmatiskt och betraktas som i rörelse. En hälsosam tumregel kan vara den att ta sin arbetsuppgift och sina medarbetare på fullaste allvar, men ta sig själv med en nypa salt och en portion kärleksfull humor.

Ledarskap är en relationell historia – det handlar om att skapa och över tid nyskapa överenskommelse mellan parter och former för vem som ska leda och vem som ska ledas. Utifrån ett systemiskt grundantagande om att alla relationer är hierarkiskt ordnade behöver vi också beakta situationerna där ledaren låter sig ledas. Hur uttrycks den underordnade relationen till de överordnade? Till personerna, strategierna och organisationen i stort? På vilket sätt är ledaren en förebild i relation till sina ledare? Värt att fundera över är vad substantiveringen av verbet att leda får för konsekvenser. En ledare, ett ledarskap. Leder inte objektifieringen oss rätt in i fällan. Att identifiera sig med handlingen, att leda som är ett verb, och assimilera det till en identitet är att löpa stor risk att sätta sig ner i en icke-lyssnande och icke-lärande position – och bli sittande. Lekarna och övningarna under denna kategori önskar på olika sätt belysa dessa frågeställningar och generera samtal om dessa.

Socialisering

”I begynnelsen var leken” säger Lars E. Berg i *Den lekande människan* (1992) och menar med sådana teoretikers hjälp som Aant Huizinga, George Mead och Donald W. Winnicott att så fort människan har ett energiöverskott stort nog att inte all hennes tid krävs för att skaffa mat, så börjar hon leka. Och därmed är kulturen född. George Mead som var socialfilosof uttryckte saken så att varken människorasen eller den mänskliga individen kommer till stånd utan lekar. Ingen person med en identitet menar han ser dagens ljus utan att ha lekt rollekar med andra och sig själv först. Det är människor i rollekens gestalt prövande den andres attityd

som skapar kultur och som får den att institutionaliseras i ritualer av skilda slag. Ritualer menar man är iscensättningar av de lekar som är nödvändiga för ett organiserat socialt liv, som överlever stundens ingivelse. Donald W. Winnicott menar att barnet börjar sitt personliga liv i lekar med den andre i det mellanliggande fältet mellan barnets gräns och den andres. Leken kan sägas vara en tröskel som människan vill kravla sig över för att kunna träda in i rummet där det mänskliga livet levs. Man menar att leken är mer ursprunglig än de flesta andra mänskliga handlingar. Den anses inte vara moralisk eller omoralisk. Den är snarare premoralisk och en förutsättning för moral. Om leken förstörs kan den inre dialogen mellan Jag och Mig behöva rekonstrueras, det som enligt Donald W. Winnicott sker i bl.a. terapi. Socialisation skulle därmed kunna sägas vara vad som sker i den process i vilken individen ständigt är inbegripen i samspel med självet och omgivningen. Barnet leker för att det är roligt, socialiseringen sker och medvetandekonsekvenserna kommer på köpet. Processen upphör inte utan pågår hela tiden, hela livet

Det är lätt att se vilken funktion lekar och övningar med ett slags organiserat fokus på socialiseringsprocessen kan ha för en grupp. Där möjliggörs rekonstruktion i dialogens form mellan dels Jag och Mig och Andra i gruppen. I synnerhet är detta av betydelse om medvetandekonsekvenser behöver belysas för att åstadkomma konstruktiva förändringar på såväl individ- som gruppnivå.

Samvete



Vikten av etiska och moraliska aspekter på mellanmännsliga relationer kan knappast nog betonas. Från tidigaste barndom lär vi om rätt och fel, om regler för lekar och spel, men upplever i värsta fall senare i livet glapp mellan ord och handlingar. Straffsätser kan vara olika för skilda personer och dessutom variera mellan olika tillfällen. Vem ska man lita på?

I ett postmodernistiskt perspektiv flyter sanningarna sida vid sida i en allt bredare flod, i vilken etiska och moraliska positioner ständigt behöver erövrats och säkras. Ludvig Igra understryker i boken *Den tunna hinnan mellan omsorg och grymhet* (2001) vikten av detta med tillägget att medkänsla och det individuella ansvaret behöver återerövrats på samma sätt. Med tanke på att den moderna människan medvetandegör sig om maktens privilegium att sätta diskurs och tolkningsföreträde blir det än mer angeläget att understryka vikten av moral och etik kopplat till eget ansvar, civilkurage, beteenden och ledarskap.

Den gyllene regeln formulerar i all sin enkelhet en odödlig moralisk position: Var mot andra som du vill att dom skall vara mot dig. Nog så svår att efterleva på vilken strukturnivå som helst. Filosofen Immanuel Kant tar med sitt kategoriska imperativ regeln till en konkretare nivå genom att placera den i relation till ett sammanhang: Skulle jag vilja att var och en som var i samma situation som jag handlade likadant? Vi hoppas och tror att lekar och övningar under denna kategori stimulerar till diskussion och fördjupade samtal om etik och värderingar.

Slutord

Källor

Den främsta källan är som tidigare nämnts vår egen erfarenhet av att arbeta med människor i grupp med lekar och övningar som två bland flera viktiga. Vi har båda varit med om att skapa och sammanställa pedagogiska program med olika temainnehåll där lekar/övningar varit viktiga inslag. Amerikanska metoder som "Children are people too" och "Kids are special", är andra pedagogiska program vilka varit en del av våra inspirationskällor.

Exempel på ytterligare källor som vi närmade oss inför skrivarbetet är bl. a. Leka i grupp (Wehner Godée, 1995), en exempelsamling på drygt 250 lekar av karaktären kurrageömmalekar, ringlekar och andra rörelselekar. Även Gruppen som grogrund (Wahlström, 2001) som belyser en metod för hur man kan arbeta personlighetsutvecklande med barn i grupp på förskole- låg-, och mellanstadienivå. Gruppövningar (Sjödén/Söderberg, 1977) innehåller 50 övningar i samarbetsträning och självförverkligande. Boken Du har huvudrollen i ditt liv (Byreus, 2003) beskriver forumspel som pedagogisk metod för frigörelse och förändring. Bland dessa mer sekundära källor har vi endast funnit enstaka lekar eller övningar som återfinns i denna bok.

Några teoretiska inspirationskällor

Aaron Antonovsky, medicinsk sociolog, talar i Hälsans mysterium (2001) om hur människan utvecklas och formar sin känsla för sammanhang, KASAM, genom att försöka förstå, lära sig hantera och skapa mening. Avgörande för graden av välbefinnande i form av psykisk och fysisk hälsa menar han består i att även under de mest utsatta och svåra livsomständigheter har individen möjlighet att söka och/eller få stöd i sin omgivning för att få bekräftat och

8. Tankar om kategorierna

förstärkt de krafter i individen som är livsvilliga. Han kallar detta för att ta fasta på det salutogena perspektivet.

Donald W. Winnicott säger i *Lek och verklighet* (1993) att lek är en universell företeelse som hör ihop med hälsa, befordrar utveckling och leder till grupprelationer. Hans insatser för att i utvecklingspsykologiska sammanhang förstå och förklara lekens funktion i det mänskliga tillblivandet har nått långt utanför de psykoterapeutiska rum som han ursprungligen utvecklade sina tankegångar ifrån. Vi hävdar att hans grundläggande tankegångar numera är ett kulturarv för många som arbetar med mänskliga relationer.

Andra teoretiker som inspirerat är Johan Asplund, socialpsykolog. I boken *Det sociala livets elementära former* (2002) framhåller han lekens betydelse för människans formande till social varelse. I stora drag går hans teori om social responsibilitet ut på att och hur människan i samspel med andra inte kan låta bli att fostras till social varelse och med ett socialt ansvar inte bara för sig själv utan även för den andre.

En annan är Martin Buber som i sina böcker *Det Mellanmänskliga* (2000) och *Jag och Du* (2001) säger ungefär samma saker men utifrån ett mer filosofiskt/existentiellt perspektiv.

Lars Erik Berg visar i *Den lekande människan* (1992) med en belysande genomgång av vad många kända leketeoretiker framhåller som sin syn på lekens betydelse i socialisationsprocessen. Sådana banbrytande teoretiker är bl.a. Bruno Bettelheim, Sigmund Freud, Aant Huizinga, George Mead, Jean Piaget, Daniel Stern och Donald W. Winnicott. Det skulle föra allt för långt i detta sammanhang att påvisa vad var och en i stora drag bidragit med, men deras insatser för förståelsen av lekens betydelse för människans socialisation är omfattande.

Om lek, kultur och sammanhang

Man kan leka med tankar och frågor som kretsar kring hur världens historia, kulturer och människans utveckling från barn till vuxen skulle ha skapats utan lek.

De mångskiftande sammanhang i vilka människan framlever sitt liv kan sägas bestå av handlingar, kunskaper, erfarenheter och värderingar. Ibland delas dessa av en grupp människor. Sådana kollektiva medvetandeformer skapas genom mänsklig samvaro. De kan studeras och förklaras utifrån ett socialt sammanhang. På detta vis kan man se kulturen som skapad av människor. Kulturer speglar samtidigt rådande samhällstruktur i ett ständigt dynamiskt samspel. Ur dessa sammanhang kan människor hämta sina förklaringar till världs- och verklighetsbilder för att skapa såväl legitimitet som mening i sina individuella liv. Uttalade ideologiska och kunskapsmässiga premisser för hur man ska tänka och handla föreläggs människor i form av kulturella tankeramar. Men inte bara i sådana uttalade, utan det finns även andra mer djupt inbäddade tankeramar som överförs till människan. Sådana som innehåller upplevelser t.ex. av tid, rum, hierarki, moral och ordning. Dessa utgör en slags kulturella djupstrukturer. Människan kan ses som en kulturvarelse som är både symbolskapare och systembyggare. Hon bygger grundstrukturer för att göra verkligheten hanterbar och skapa ordning i kaos.

Genom att socialiseras, dvs. att vara i mänsklig samvaro och växa upp i gemenskap med andra människor, skapas och fostras barnet till kulturbärare. Martin Buber menar i *Om uppfostran* (1993) att en sådan kulturbärare blir en personlighet som når fulländning över tid och att karaktärsdanningen hos denne sker genom socialisation över tid. Han menar att personligheten vårdas och främjas och att karaktären kan och bör dansas.

Det går inte enligt vår uppfattning att tänka bort mänskligt liv

8. Tankar om kategorierna

och personligt utveckling utan att förstå betydelsen av lek. Leken är en helt omistlig aspekt av hur människan tillägnar sig de komplexa grundstrukturerna för sitt världsbildsbyggande. Leken ger möjligheter till begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Det finns en mängd intressant litteratur som uttalar sig om just detta och med olika betoning på och utgångspunkter från perspektiv som kultursociologiska, socialantropologiska och utvecklingspsykologiska. De belyser antingen lek för sin egen skull eller betydelsen och nyttan av lek i ett större sammanhang.

Människan är i språket, blir till i det, skapar sin identitet i språket genom berättelser hävdar Ludvig Wittgenstein (1993) och andra språkforskare. Vi hävdar att människan blir till i leken.

Från att ursprungligen ha setts som enbart en syssla för barnets överskottsenergi vet den samlade kunskapsbilden mer idag om lekens betydelse för den växande människan. En traditionell ståndpunkt är den att lek skapades historiskt sett av människan först när hon fick tid och energi över efter det att hennes grundbehov tillgodosetts. Idag är det helt oemotsägligt att leken utgör även historiskt sett ett aktivt inslag i mänskligt tillblivande och kulturskapande. Man kan fråga sig; slutar vi någonsin att leka? Personlighetsutveckling och karaktärsdaning står ju ständigt inför nya uppgifter alltmedan livet från vaggan till graven framlevs i social samvaro.

Att leka är att vara inbegripen i en verksamhet i vilka alla sinnen för stunden uppslukar en. Det finns i lek inslag av hänryckning. Att leka är inte enbart en intellektuell, operationell handling som görs i huvudet. Kan detta vara skälet till att vuxna inte tycks leka, eller kallar sin lek för viktigt arbete? Våra erfarenheter säger att lek där alla sinnen inbegrips och moment av hänryckning/uppslukning och lust föreligger skapar förutsättningar för samtal. Ur dessa samtal kan ny förståelse, nya handlingar och ny meningsfullhet uppstå.

Resferenser och lästips

Om lek och lekteori

- Berg, L-E. (1992) Den lekande människan. Studentlitteratur
- Berglind, H. (red.) (1998) Skapande ögonblick, psykodrama och socio-drama. Cura
- Byreus, K., Snickars, K. (1998) Risken finns – ett material för killgrupper. Folkhälsoinstitutet.
- Byreus, K. (2001) Grus och Gruppledarenitter. KSAN
- Byreus, K. (2003) Du har huvudrollen i ditt liv. Om forumspel som pedagogisk metod för frigörelse och förändring. Liber
- Edenhammar, K., Wahlund, C. (1990) Utan utveckling ingen lek. Rädda Barnen
- Fluegelman, A. (ed.) (1976) The New Games Book. New Games Foundation, Dolphin Books
- Lehner, R., Naditsch, B. (1985) Children are People too. Children are People Inc.
- Lillemyr, O.F. (1990) Lek på allvar. Teorier om lek under förskoleåren. Studentlitteratur
- Lindqvist, G. (1996) Lekens möjligheter. Studentlitteratur
- Narrenövningar (1974) För teatergrupper och andra skapande kollektiv. Gidlunds
- Sjödén, S., Söderberg, U. (1977) Gruppövningar. 50 övningar i samarbetssträning och självförverkligande. Liber Läromedel
- Tisch, R. (1994) Kids are special. Ming Quong
- Wahlström, G. (2001) Gruppen som grogrund. En arbetsmetod som utvecklar. Liber
- Wehner Godée, C. (1995) Leka i grupp. Lekmetodik för barn i förskola, skola och fritidshem. Natur och Kultur
- Winnicott, D.W. (1993) Lek och verklighet. Natur och Kultur
- Whitmore, D. (1986) The joy of learning. A guide to psychosynthesis in education. Crucible
- Wittgenstein, L. (1993) Särskilda anmärkningar. Thales.

Om utvecklingspsykologi

- Belin, S. (2000) Vansinnet makt. Natur och kultur
Carlberg, G. (1991) Dynamisk utvecklingspsykologi. Natur och Kultur
Cullberg, J. (1993) Dynamisk psykiatri. Natur och Kultur
Eriksson, E.H. (1977) Ungdomens identitetskriser. Natur och Kultur
Havnesköld, L., Risholm-Mothander, P. (1999) Utvecklingspsykologi.
Liber
Stern, D. (1991) Spädbarnets interpersonella värld. Natur och Kultur

Om samtal, perspektival och reflektion

- Anderson, H., Goolishian, H. (1999) Från påverkan till medverkamn.
Terapi med språkystemiskt synsätt. Mareld
Anderson, T. (1994) Reflekterande processer. Samtal om samtal om sam-
talen. Mareld
Antonovsky, A. (2001) Hälsans mysterium. Natur och Kultur
Asplund, J. (2002) Genom huvudet. Problemlösningens socialpsykologi.
Korpen
Bateson, G. (1985) Ande och natur. En nödvändig enhet. Symposium
Campbell, D., Coldicott, T., Kinsella, K. (1994) Systemic Work with
organisations. A new model for Managers and Change Agents. Karnac
Books
Crafoord, C. (1994) Människan är en berättelse. Tankar om samtalskonst.
Natur och Kultur
Cullberg, J. (1975) Kris och utveckling. Natur och Kultur
Eliasson, R. (1995) Forskningsetik och perspektival. Studentlitteratur
Eriksen, T.H. (2001) Ögonblickets tyranni. Nya Doxa.
Furman, B. (2003) Det är aldrig försent att få en lycklig barndom. Natur
och Kultur
Gergen, K. (2001) Social Construction in Context. Sage Publications
Gordan, K. (1996) Professionella möten. Natur och Kultur
Holm, U. (1987) Empati. Att förstå andra människors känslor. Natur
och Kultur
Lundby, G. (2002) Livsberättelser och terapi. Natur och Kultur
Lewis Herman, J. (1998) Trauma och tillfrisknande. Psykoterapihuset
Mead, G.H. (1995) Medvetandet, jaget och samhället från socialbehavio-
ritisk ståndpunkt. Argos
Nakken, C. (1996) Jaget och missbrukaren. Proprius
Naroskin, P. (2002) Nyttan av att tala högt med sig själv. Brombergs

Referenser och lästips

- Shotter, J. (1993) *Conversational Realities. Constructing Life through Language*. Sage Publications
- Wächter, A. (2001) *Samtal pågår*. Studentlitteratur
- Övreeide, H. (1998) *Samtal med barn*. Hoyskoleforlaget A/S

Om etik, moral och förhållningssätt

- Buber, M. (2000) *Det mellanmännsliga*. Dualis
- Buber, M. ((2001) *Jag och Du*. Dualis
- Buber, M. (1973) *Människans väg*. Delfinserien
- Buber, M. (1993) *Om uppfostran*. Dualis
- Dalai Lama (2000) *Etik för ett nytt millenium*. Richters
- Frankl, V. (1986) *Livet måste ha mening*. Natur och Kultur
- Frankl, V. (1986) *Viljan till mening*. Natur och Kultur
- Freire, P. (1974) *Pedagogik för förtryckta*. Gummessons
- Igra, L. (2001) *Den tunna hinnan mellan omsorg och grymhet*. Natur och Kultur
- Öquist, O. (2000) *Tyst erfarenhet. Om intuition och sinnlighet i en teknikpräglad kultur*.

Om grupper, organisationer och arbetsliv

- Boalt Boethius, S., Jern, S. (red) (1998) *Den svårfångade organisationen. Texter om medvetna och omedvetna skeenden*. Natur och Kultur
- Koestenbaum, P. (1994) *Ledarskapsdiamanten*. Studentlitteratur
- Lorentzon, L. (1991) *Gruppen. Skeenden och föreställningar*. Rabén och Sjögren
- Morgan, G. (1997) *Images of organisation*. Sage Publications
- Moxnes, P. (1996) *Vardagens ångest. Hos individen, gruppen, organisationen*. Natur och Kultur
- Moxnes, P. (1987) *Ångest och arbetsmiljö*. Natur och Kultur
- Widlund, I. (1995) *Den analytiska gruppen. Gruppanalys i teori och praktik*. Natur och Kultur

Om människans plats i kultur och samhälle.

- Asplund, J. (2002) *Det sociala livets elementära former*. Korpen
- Asplund, J. (1998) *Om hälsingsceremonier, mikromakt och asocial prat-samhet*. Korpen
- Asplund, J. (2002) *Om undran inför samhället*. Argos
- Egidius, H. (1999) *Pedagogik för 2000-talet*. Natur och Kultur

Allvarsamma lekar

- Frykman, J., Löfgren, O. (1979) Den kultiverade människan. Liber
Läromedel
- Goffman, E. (2000) Jaget och maskerna. Prisma
- Illeris, K. (2001) Lärande i mötet mellan Freud, Piaget och Marx. Studentlitteratur
- Jönsson, B. (1999) Tio tankar om tid. Brombergs
- Hylland Eriksen, T. (2001) Ögonblickets tyranni. Snabb och långsam tid i informationssamhället. Nya Doxa