

UNGTILUNG  
DIALOGSKABERE



# VÆRKTØJSKASSE

Udarbejdet af Ungdommens Røde Kors, Pluss Leadership og Epinion  
i samarbejde med Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme  
Oktober 2017

# INDHOLD

<b>1</b>	<b>Introduktion til værktøjs-kassen .....</b>	<b>3</b>	<b>3.3</b>	<b>Øvelser til Grundmodulet.....</b>	<b>25</b>
<b>2</b>	<b>Oplæg og spørgeteknikker .....</b>	<b>4</b>	<b>3.3.1</b>	Hvad er dialog? .....	25
2.1	Oplæg om dialog og samtaleteknik .....	5	<b>3.3.2</b>	Hvad er konflikt?.....	26
2.1.1	Hvad er dialog? .....	5	<b>3.3.3</b>	Konflikttrappen.....	27
2.1.2	Dialog versus diskussion .....	5	<b>3.3.4</b>	Jeg-sprog og du-sprog .....	28
2.1.3	Overgang til ”Den gode (og dialogiske) samtalepartner” .....	7	<b>3.3.5</b>	SLÅ-GÅ-STÅ .....	29
2.1.4	Den gode og dialogiske samtalepartner .....	7	<b>3.4</b>	<b>Øvelser til temamodul 1: Demokrati og medborgerskab .....</b>	<b>30</b>
2.1.5	Regler for god dialog .....	7	<b>3.4.1</b>	Korte møder.....	30
2.2	Oplæg om konflikt og konfliktnedtrapning .....	9	<b>3.4.2</b>	Rettigheder, pligter og ansvar.....	31
2.2.1	Hvad er en konflikt?.....	9	<b>3.4.3</b>	Hvad vil vi arbejde for? .....	32
2.2.2	Konflikttrappen og konfliktskytrappen.....	10	<b>3.4.4</b>	Hvilken styreform fortrækker vi?.....	33
2.2.3	Konklusion på konfliktskytrappen .....	12	<b>3.5</b>	<b>Øvelser til temamodul 2: Fordomme og forforståelser .....</b>	<b>34</b>
2.3	Jeg-sprog og du-sprog .....	13	<b>3.5.1</b>	Etiketteleg.....	34
2.4	Slå-gå-stå.....	15	<b>3.5.2</b>	Perspektiver.....	35
2.5	Spørgsmål og spørgeteknikker .....	16	<b>3.5.3</b>	Hjerne-bytte-leg .....	36
2.5.1	Lineære spørgsmål.....	16	<b>3.5.4</b>	Hjerneleg .....	37
2.5.2	Cirkulære spørgsmål .....	17	<b>3.6</b>	<b>Øvelser til temamodul 3: Fællesskaber .....</b>	<b>38</b>
2.5.3	Refleksive spørgsmål .....	17	<b>3.6.1</b>	Collage over begrebet fællesskab .....	38
2.5.4	Handlingsafklarende spørgsmål .....	17	<b>3.6.2</b>	Trafiksignal .....	39
<b>3</b>	<b>Øvelser .....</b>	<b>18</b>	<b>3.6.3</b>	Indenfor eller udenfor? .....	41
3.1	Icebreakers.....	19	<b>4</b>	<b>Evaluerings.....</b>	<b>42</b>
3.1.1	Check-in.....	19	4.1	Obligatorisk før- og eftermåling .....	42
3.1.2	Reglerne for rummet.....	20	4.2	Gennemførelse af før- og eftermåling .....	42
3.2	Energizers .....	21	4.3	Mulighed for at hente besvarelser, når øvelsen er slut.....	43
3.2.1	Dan en række .....	21	4.4	Spørgeramme til før- og eftermåling i Kahoot .....	43
3.2.2	1-2-3 .....	22	4.5	Spørgsmål til deltagerevaluering efter endt forløb .....	43
3.2.3	Frugtsalat.....	23			
3.2.4	Fingerleg.....	24			

# 1 INTRODUKTION TIL VÆRKTØJSKASSEN

Dette er din værktøjskasse til dit arbejde som ung-til-ung dialogskaber i forbindelse med afholdelse af dialogforløb for unge.

Du vil i denne værktøjskasse finde de relevante øvelser og oplæg, som der henvises til i Dialogmanualen under hver af de fire moduler:

- **Grundmodul: God dialog og debatkultur**
- **Temamodul 1: Demokrati og medborgerskab**
- **Temamodul 2: Fordomme og forforståelser**
- **Temamodul 3: Fællesskaber.**

I Værktøjskassens **kapitel 2** finder du oplæg om dialog, konflikt og samtale-teknik, samt introduktion til brug af forskellige spørgsmålstyper.

Herefter følger i **kapitel 3** uddybende beskrivelser af de konkrete øvelser, som bruges i Dialogmanualens eksempler på drejebøger til de fire moduler. Øvelserne er opdelt i en indledende præsentation af generelle icebreakers og energizers, og herefter præsenteres øvelserne under det tema, de tilhører i Dialogmanualen.

Værktøjskassens sidste **kapitel 4** indeholder en introduktion til den evaluering, som foretages i forbindelse med afholdelse af dialogforløb. Her kan du se spørgerammen samt din guide til brugen af det digitale surveyprogram "Ka-hoot", som I skal bruge til at foretage evaluering af det samlede dialogforløb.

Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

# 2 OPLÆG OG SPØRGETEKNIKKER

I denne del af Værkstøjskassen vil I kunne finde inspiration til de oplæg, I skal ud og holde, samt gode råd og tips til spørgsmål, I kan stille til de unge, som deltager i jeres dialogmøder. Der vil være følgende oplæg:

## 2.1

**Oplæg om dialog og samtaleteknik**

## 2.2

**Oplæg om konflikt**

## 2.3

**Oplæg om du-sprog og jeg-sprog**

## 2.4

**Oplæg om baggrundviden til øvelsen "SLÅ-GÅ-STÅ"**

## 2.5

**Anvendelse af lineære, cirkulære, refleksive og strategiske spørgeteknikker.**

Ud fra oplæggene skal I selv lave de plancher, der skal undervises ud fra. Oplæggene er struktureret i punkter eller overordnede temaer, og det vil derfor forhåbentlig være let for jer at identificere de væsentligste pointer, skrive dem op på plancher og dermed kunne tale ud fra det. Vi har med vilje ikke fremstillet plancherne for jer, idet det altid er sværere at undervise ud fra andres bullet points. Derfor er det op til jer i fællesskab at udvælge de pointer, der giver mening for jer at undervise ud fra. I skal huske at gøre formidlingen til jeres egen ved at krydre den med egne erfaringer, nye eksempler eller illustrationer, hvis det giver mere mening for jer end de eksempler, I finder i oplæggene.

Husk på, at I underviser unge, der ikke nødvendigvis har en bred forståelse af det, I fortæller om. Pas derfor på med at fortælle indforstået om noget og gå ikke ud fra, at de ved det samme som jer. Gør det tydeligt, at der altid er plads til spørgsmål og uddybelser, og at I godt ved, at det kan være rigtig svært at arbejde med de ting, I gør på dialogmøderne. Kom måske med et eksempel, hvor I har haft forskellige forståelser af et ord eller et tema, som for jer virkede indlysende.

Fokuser i det hele taget på at være i øjenhøjde med deltagerne og forsøg at tale til dem i et roligt og afslappet sprog. Dette kan være anderledes fra, hvordan en lærer vil tiltale deltagerne, og kan derfor skabe et roligt, trygt og uformelt rum, hvor deltagerne føler sig tilpasse med at byde ind.

## 2.1 Oplæg om dialog og samtaleteknik

### 2.1.1 Hvad er dialog?

Begrebet dialog bruges ofte om en samtale mellem to mennesker, men dialog er mere end det. Det er ikke kun en samtale, men en åben kommunikationsform, der fokuserer på gensidig forståelse. I dialogen er det den undersøgende og nysgerrige kommunikation, der er i fokus, hvor man lytter, stiller spørgsmål og søger at forstå hinanden.

Dialog handler om at finde et fælles ståsted. Det handler ikke kun om at komme med sin egen mening, men i lige så høj grad om at lytte til andres meninger og på den måde prøve at finde en fælles forbindelse og blive klogere på, hvad man selv tænker, og hvad den anden tænker.

I dialogen ønsker vi at møde hinanden og lære af hinanden. Vi ønsker at blive klogere på os selv, den anden og livet. Dialogen kan ofte gøre os klogere, fordi den fører til nye forståelser. I dialogen kan man opleve, at den anden tænker noget andet end én selv, men disse uenigheder skal man prøve at dykke ned i og forstå, i stedet for at fokusere på at være uenige. På den måde kan vores forskelligheder blive til en ressource frem for en forhindring. Hensigten med dialogen er nemlig ikke, at alle skal tænke eller mene det samme eller overbevise den anden om, at man selv har ret. I stedet er formålet med dialogen at undersøge, forstå og opdage.

Det, man undersøger gennem dialog, er: Hvad giver mening for os selv? Hvad giver mening for andre? Hvad kan vi sammen blive klogere på? Hvad kan dialog? Hvorfor er dialog vigtig? Hvorfor synes vi, at dialog er den rigtige vej frem?

Dialog er et meget værdifuldt værktøj. Dialog kan noget. Dialog nedbryder fordomme og skaber forståelse for de forskelle, der er imellem mennesker. Dialogen kan åbne op for samtaler, hvor man bliver klogere på hinanden, og

hvor man oplever at føle sig lyttet til. Derfor vækker dialogen tillid. Dialogen kan bruges til at nuancere vores verden og udvide vores horisont. At blive lyttet til, taget alvorligt og blive mødt med respekt, tolerance og nysgerrighed har en stor betydning for det enkelte menneske. Modargumenter kan dræbe dialogen, og derfor er noget af det vigtigste at lytte og forsøge at forstå den andens verden, men også at give den anden et indblik i ens egen verden. På den måde er målet ikke at konkludere, hvis verden der er bedst eller mest rigtig.

At være i dialog kan lyde let. Men i virkeligheden kan det være ret svært. Man kan opleve dialogen som let, hvis man er i dialog med nogen, man er enig med. Det svære opstår først, når man er i dialog med nogen, man er uenig med. Her kan dialogen – hvis man ikke er opmærksom – hurtigt skifte til diskussion, hvor man prøver at overbevise fremfor at forstå.

For at gøre det tydeligt, hvad den gode dialog kan, stiller vi den op mod dens modsætning: den ophedede diskussion. Her er det vigtigt at huske, at ikke al diskussion er dårlig.

### 2.1.2 Dialog versus diskussion

Herunder er det illustreret, hvordan den gode dialog og den ophedede diskussion adskiller sig fra hinanden.

Når man taler om dialog og skal forklare, hvordan det er en særlig form for kommunikation, giver det mening at stille det op mod dets modsætning – nemlig den ophedede diskussion – for at tydeliggøre, hvad dialog betyder.

## DEN GODE DIALOG

- Vi vil gerne lære noget
- Vi vil gerne forstå
- Vi lytter for at blive klogere
- Vi udtrykker vores værdier og holdninger så klart og tydeligt som muligt
- Vi rummer hinandens forskelligheder
- Mål: At forstå hinanden

## DEN OPHEDEDE DISKUSSION

- Vi vil gerne vinde
- Vi forsøger at overbevise med argumenter
- Vi lytter for at finde fejl eller mangler
- Vi lytter utålmodigt og tager ordet, når vi får chancen
- Vi forsvarer os selv
- Vi bliver mere ens eller tilpasser os
- "Taberen" overgiver sig
- Mål: At vinde og få ret

Målet med den ophedede diskussion er at overbevise andre om, at man har ret. Derimod er formålet med dialogen at lytte, stille spørgsmål og prøve at forstå hinanden. I en diskussion tager man udgangspunkt i sine egne fastlåste synspunkter og forsøger at overbevise den anden om, at det er de rigtige synspunkter. På den måde er synspunkterne ikke til diskussion, fordi man opfatter sine egne holdninger som sandheden. I en dialog er der ikke kun én sandhed, men flere. Her er målet at tolerere hinandens sandheder og forsøge at rumme, at vi er forskellige, og at vi derfor kan bidrage til noget fælles uden at gå på kompromis med vores egne synspunkter.

Når vi underviser i dialog, er det ikke fordi, en diskussion nødvendigvis er en dårlig ting. Der vil være mange situationer, hvor det er nødvendigt at tage en diskussion; ofte i forhandlinger, hvor målet er at finde løsninger, lave aftaler, træffe fælles beslutninger eller komme til enighed for at komme videre.



### Lad os tage et eksempel:

Du er blevet uvenner med en dreng fra parallelklassen og vil gerne vende situationen med din ven. Du ved måske godt, at både du og drengen fra parallelklassen opførte jer dårligt. Du fortæller din ven om situationen og fortæller, hvad der er sket, og hvorfor du reagerede, som du gjorde. Du når ikke at tale færdig, før din ven begynder at modargumentere det, du siger. Han begynder at fortælle, hvad du skulle have gjort og sagt i stedet. Din følelse i maven efter samtalen er ikke så god, fordi du ikke følte, at du blev lyttet til eller forstået. Du har måske ikke så meget lyst til at gå til denne ven næste gang, du har et problem, fordi du vil være bange for, at han dømmes dig eller prøver at overbevise dig om, at han ville have reageret anderledes og bedre.

Denne form er diskuterende, og det efterlader den, der gerne vil fortælle noget, med en følelse af ikke at blive forstået eller at være forkert på den. Ovenstående er altså ikke et eksempel på en dialog. Hvis det skulle være en dialog, ville det se anderledes ud.

### 2.1.3 Overgang til "Den gode (og dialogiske) samtalepartner"

Hvis vi vil møde et andet menneske i dialog, må vi tilsidesætte vores forestillinger om, hvordan den anden er eller skal være. I stedet må vi møde den anden lige der, hvor vedkommende er. Dialog kan være en sårbar situation, hvor den andens reaktioner på vores holdninger betyder meget. En lille kropslig eller sproglig afvisning kan hurtigt få os til at føle os udleverede eller sårede. Hvis man føler sig såret, er det normalt at gå i forsvarsposition. På den måde kan dialogen blive til en diskussion, hvor man graver grøfter i stedet for at bygge broer mellem hinanden. Derfor handler dialogen om at skabe rammer, hvor sårbarhed og usikkerhed kan udtrykkes, og hvor sårbarheden kan danne grundlag for både egne og fælles nye forståelser.

Hvordan skaber vi dette rum? Hvordan kan vi i dialogen sikre, at den anden føler sig mødt og er tryk ved også at sætte ord på de ting, der er sårbare og svære?

### 2.1.4 Den gode og dialogiske samtalepartner

"Hvordan er jeg den bedste samtalepartner?"

Respekt, nærvær, empati og nysgerrighed er en forudsætning for den gode dialog. I en dialog er der altid mindst to parter, der på skift lytter og fortæller.

Som FORTÆLLER er det vigtigt at

- Vise tillid til den, der lytter ved at turde give noget af sig selv og betro sig
- Være modig, ærlig og oprigtig
- Sætte ord på sine tanker og følelser (være beskrivende i sin fortælling)
- Være tålmodig med modtageren ved at give plads til respons og uddybning, hvis det er svært at forstå.

Som LYTTER er det vigtigt at

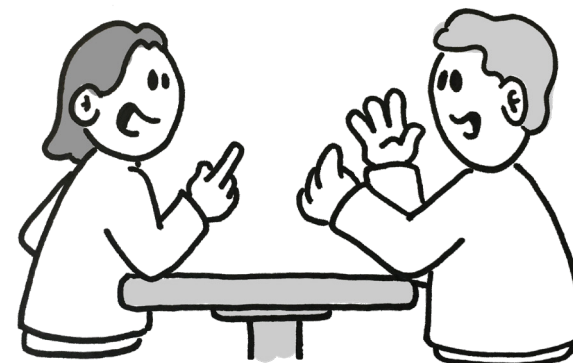
- Være tilbageholdende med gode råd
- Lytte aktivt og være nærværende
- Være nysgerrig
- Give plads til at lade den anden fortælle (være mere interesseret end interessant)
- Sætte sig i den andens sted.

### 2.1.5 Regler for god dialog

#### 1. Vær nysgerrig og stil åbne spørgsmål

- Vær nysgerrig og spørg ind til det, den anden fortæller. Nysgerrighed er at vise åbenhed for den andens historie, sandhed og syn på livet
- Vær nærværende. Mister du fokus, så fortæl det og optag igen opmærksomheden
- Stil åbne spørgsmål for at åbne op for samtalen. Undgå at stille spørgsmål, der kan besvares med "ja" eller "nej". Åbne spørgsmål giver plads til nuancer og dybere forståelse. Åbne spørgsmål er alle dem, der begynder med "Hv":

- Hvad (mener du, når du siger...?)
- Hvordan (kan det være...?)
- Hvornår (har du det sådan...?)
- Hvorfor (synes du at ...?)



## 2. Lyt aktivt og tjek din tolkning

- Vi bruger forskellige ord om de samme ting, og vi lægger forskellig betydning i de samme ord. Hvis du er i tvivl om, hvad den anden mener, så spørg ind
- Lyt til svaret i stedet for at tænke over, hvad du gerne vil sige
- Lyt aktivt, eksempelvis ved at:
  - Gentage, hvad den anden siger for at afprøve, om du har forstået det rigtigt, og vær opmærksom på ikke at være forudindtaget
  - Bruge den andens ordvalg og formuleringer
  - Tilkendegive, at du lytter ved at bruge kropssprog såsom anerkendende nik og god øjenkontakt
  - Stille uddybende spørgsmål.

## 3. Giv plads og undlad at afbryde

- Vær mere interesseret end interessant!
- Giv den anden tid og plads til at formulere sig
- Giv plads ved at være fordomsfri og ikke-dømmende. Lad den anden fortælle det, vedkommende har på hjerte, uanset om du er enig eller ej
- Vær ikke utålmodig og fokuser ikke på, hvornår det bliver din tur til at tale
- Undlad at afbryde. Det lukker ned for dialogen, når vi afbryder hinanden, fordi det kan give en følelse af ikke at blive forstået eller taget alvorligt.

## 4. Vær tilbageholdende med gode råd

- Gode råd er ikke altid gode. De råd og løsninger, du selv ville bruge, er ikke nødvendigvis gode for den anden
- Man er ekspert på sit eget liv, ikke på den andens
- Undlad at overtage historien. Når nogen fortæller om en situation, som man selv kan relatere til, kan det være nærliggende at fortælle, hvordan man selv ville løse situationen og råde den anden til at gøre det samme. Folk er forskellige, og du respekterer den anden ved ikke at gå ud fra, at dine løsninger nødvendigvis virker i vedkommendes tilfælde. Giv derfor ikke uopfordrede råd, for det kan give en følelse af, at du er bedrevidende, eller at du ikke har forstået situationen.

## 5. Sæt ord på dine tanker og følelser

- Vis den anden tillid ved at være ærlig og oprigtig i din fortælling
- Sæt ord på dine tanker, følelser og eventuelle misforståelser, der opstår i samtalen. Det giver den anden følelsen af, at du ønsker at forstå eller blive forstået
- Samtalen bredes ud og nuanceres, når du er beskrivende i din fortælling og giver den anden et ærligt indblik i, hvordan du har det.

## 6. Vær empatisk og sæt dig i den andens sted

- Empati betyder, at man drager omsorg og har indfølelse for fortællerens virkelighed
- Undlad at være dømmende
- Hav respekt for den andens oplevelse og sæt dig ind i den andens situation
- Vær tålmodigt lyttende, når den anden fortæller, og vær tålmodig med den, der forsøger at forstå.

**HUSK:**  
God dialog er et  
fælles ansvar  
– begge har lige ret  
til ordet



## 2.2 Oplæg om konflikt og konfliktnedtrapning

### Konflikter er overalt

Når vi taler om konflikter, er det ikke nødvendigvis altid dårlige konflikter. Konflikter kan være både gode og dårlige – og til tider også pinlige. De kan gøre folks forhold til hinanden dårligt, tage en masse energi og fremprovokere voldsomme og ustyrlige følelser. Men de kan også være drivkraft til fællesskab, skabe udvikling og mere ærlige forhold. Konflikter har derfor en dobbelthed i sig, og det er derfor helt afgørende, hvordan man håndterer dem.

#### 2.2.1 Hvad er en konflikt?

Det kan ofte være svært at forstå en konflikt, fordi det, der bedst kan ses og høres, er vrede ord og voldsomme følelser. Men i virkeligheden kan der være mange motiver bag konflikter – men hvor skal man begynde, og hvad skal man tage fat på for at forstå alt det, der ligger bag?

En konflikt kan have mange forskellige årsager og dimensioner. For at skabe et overblik over nogle af dem, vil vi kigge på fem forskellige elementer i konflikter:

- Det omgivende • Det instrumentelle • Interesser
- Værdier • Det personlige

#### Det omgivende:

Det omgivende er de ydre vilkår, som kan være med til at skabe en konflikt. Dette kan fx være i en klasse, hvor man har forskellige arbejdsopgaver så som opryder/duks, eller de pladser, man har fået.

#### Det instrumentelle:

Dette er helt konkret de konflikter, som bunder i uoverensstemmelser; altså ting, som man er uenig i. Det kan fx være, hvilket emne man gerne vil lave gruppearbejde omkring, eller hvilke hold man skal deles op i til fodbold eller rundbold. I disse konflikter handler det om at overbevise den anden om ens

egen holdning ved at argumentere, og løsningen kan ofte findes ved at trække lod, slå 'sten, saks, papir', stemme om det el. lign. Konflikten fokuserer på at finde en løsning hurtigst muligt, og løsningen skaber sjældent fjendskaber eller brud på venskaber. Men hvis den gør, skal man være opmærksom på at adressere det, så konflikten ikke udvikler sig.

#### Interesser:

Disse typer af elementer i konflikter handler om interesser såsom penge, plads, tid (fx fritid) osv. Konflikten kan starte, fordi en person ikke mener, at han/hun har plads nok ved sit bord i lokalet eller mener, at han/hun er blevet snydt for nogle penge. Det kan også handle om, hvem der har mest "magt" i gruppen eller er mest populær.

#### Værdier:

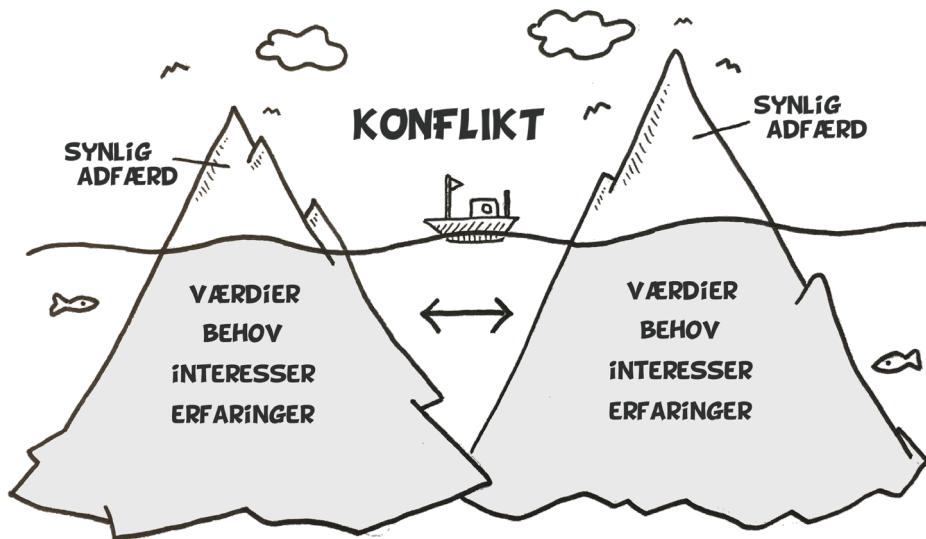
Konflikter kan tage udgangspunkt i personlige eller kulturelle værdier, som man er vokset op med. Hvad er rigtigt at gøre, og hvad er tarveligt? Det kan handle om, hvordan man taler til hinanden eller om hinanden; Om man må drikke til fester; hvordan man er blevet opdraget derhjemme osv. I disse konflikter kan der være meget på spil for folk, da det ofte handler om, hvad man personligt mener, er rigtigt eller forkert.

#### Personlige elementer:

De personlige elementer i konflikter handler om dybe følelser, som ofte kan være skjulte for én selv, da de kan gå år tilbage. Disse elementer kan derfor være svære at håndtere, fordi de kan gøre konflikterne sårbare og usikre. Det kan fx være konflikter, som bunder i et behov for at høre til en gruppe eller en frygt for at tabe ansigt over for sine venner.

### Isbjerget

Det er ofte svært at se de mange elementer, som kan være til stede i en konflikt. Isbjerget kan derfor bruges til at illustrere, hvilke elementer der ofte er synlige i en konflikt, og hvilke andre elementer der kan være svære at se, hvis man ikke tager sig tid til at forstå dem ved at spørge ind til konflikten.



Som I ved – fx fra filmen Titanic – kan et isbjerg være kæmpestort under overfladen – og det er umuligt at se, hvis man ikke har lavet en dybdegående undersøgelse af bjerget først. Isbjerget kan derfor ses som en metafor for en konflikt. Over overfladen ses den synlige konflikt, som fx kan være en uoverensstemmelse imellem to klassekammerater.



### Lad os tage et eksempel:

De to klassekammerater kommer op at skændes, fordi den ene ikke vil lægge 50 kr. til et fælles fadølsanlæg til sommerfesten. Den anden klassekammerat beskylder den ene for at være nærig. Den anden reagerer med vrede og underlader at deltage i festen. De andre klassekammerater undrer sig over, hvorfor han pludselig reagerede så voldsomt over det at skulle lægge 50 kr. Hvad ligger der mon bag det?

Denne situation kan forstås ud fra metaforen om isbjerget. For at forstå konflikten skal der nemlig kigges på alle elementer af konflikten.

#### Opgave til gruppen:

Brug de fem tidligere forklarede elementer i en konflikt til at analysere denne specifikke konflikt.

### 2.2.2 Konflikttrappen og konfliktskytrappen

Ifølge Center for Konfliktløsning findes der en model for, hvordan konflikter optrappes, når man fortaber sig i konflikten og ikke formår at løse den – også kaldet for konflikttrappen. Konflikter er langt fra ens, men det er stadig muligt at bruge denne model til at danne sig et overblik over, hvor en konflikt er på vej hen. Når man bliver klar over de typiske træk i optrapningen af en konflikt, bliver man også klar over, hvad man selv er i gang med, og man kan derfor måske overveje at gøre noget andet, der kan være med til at nedtrappe konflikten.

#### Konflikttrappen

Der er syv trappetrin i konflikttrappen. Her kommer en kort introduktion til de forskellige trin:

##### 1. Uoverensstemmelse

På det første trin opleves der en uenighed omkring et problem imellem to eller flere parter. Hvis det lykkes parterne at komme til enighed, så er problemet løst, men hvis uoverensstemmelsen vokser uden at komme til en løsning, så

kan uoverensstemmelsen køre af sporet og udvikle sig til en større konflikt.

Det næste trin i konflikttrappen er 'personificering'. Grænsen imellem disse to trin er afgørende for udviklingen af konflikten. Der sker ofte det, at den ene part begynder at bebrejde, true, fornærme, og at den anden part følger efter. Dette kan både ske mundtligt og igennem kropssprog og mimik. Det er netop i denne situation, man kan overveje, hvordan man vil reagere på vreden fra den anden part og prøve at gøre det på en måde, som nedtrapper konflikten, uden at man ændrer sin egen holdning. Hvis blot den ene part beslutter sig for ikke at spille med på de hårde metoder, men at forblive rolig og tale åbent ud om konflikten, kan det lykkes at bremse optrapningen.

## 2. Personificering

Hvis man lader sig rive med, vil konflikten vokse. Fokus vil pludselig blive på den anden part og ikke 'på bolden' (konflikten). Der vil derfor være et skift fra at tale om konflikten, til at fokusere på den anden parts fejl og mangler. Nu er det ikke længere uoverensstemmelsen, der er problemet, men den anden part. Negative følelser såsom irritation, frygt og forvirring vil begynde at afskære den indbyrdes kontakt og kommunikation. Disse negative følelser gør konflikten mere uklar, og man begynder at miste fokus fra det oprindelige problem.

## 3. Problemet vokser

De negative følelser og fokus på den anden part resulterer i, at man kommer i tanker om, at det jo ikke er første gang, den anden skejer ud. Man husker pludselig andre episoder samt en del brister og fejl hos den anden, som får problemet til at vokse.

## 4. Samtalen opgives

Grænsen imellem tredje og fjerde trin er vigtig for, hvordan konflikten udvikler sig. At opgive at tale sammen har store konsekvenser, som kan være svære at overskue. Når samtalen er opgivet og kontakten afbrudt, kan alt ske, for det er netop kontakten mellem parterne, der kan rette op på den stigende fjendtlighed. Dette kan både ske imellem to personer, men også på større plan, hvor fx

udtrykket "den slags mennesker kan man ikke forhandle/snakke med" ofte dukker op (terrorisme er et godt eksempel).

Når samtalen opgives, er det fordi, man er blevet så opslugt af konflikten, at man ikke kan tænke klart eller sætte sig i den andens sted. Man kommunikerer upræcist, og begge parter forvrænger, hvad den anden siger. Det bliver efterhånden ubehageligt at stå over for den anden part, og sproget slår tydeligvis ikke til – vi kender alle udtrykket "jeg har jo sagt det 117 gange". Man begynder derfor at undgå at snakke med hinanden. Nogle begynder i denne situation at kommunikere igennem handling såsom at undlade at hilse, gabe når den anden siger noget, undgå øjenkontakt, vende ryggen til den anden osv.

## 5. Fjendebilleder

Jo mere man undgår at snakke med den anden, des mindre positivt kan man se hos den anden part. Man har brug for at snakke med andre om den anden for at komme ud med noget af sin vrede. I meget alvorlige konflikter kan dette stadie indebære direkte grov vold, massakrer og folkemord (i større konflikter), hvor der ofte forud for disse grusomheder er sket en dehumanisering – en umenneskeliggørelse af ofrene. En dehumanisering af den anden part vil gøre det lettere at begå overgreb.

Når fjendebilleder begynder at blive en del af konflikten, så bliver den oprindelige uoverensstemmelse næsten usynlig. Målet er nu udelukkende at få ret, at vinde over den anden, og måske endda at skade den anden part igennem fysisk eller psykisk vold. Man er ikke indstillet på kompromiser, men vil helst kun høre den anden part sige undskyld eller indrømme at han/hun tog fejl.

## 6. Åben fjendtlighed

Når konflikten kommer så langt ud, at man ikke kan se den anden som et menneske af samme slags som en selv, så kan konflikten nå til åben fjendtlighed imellem parterne. Åben fjendtlighed kan være lige fra mobning til borgerkrig. Det kan også være at sende falske e-mails/beskeder til den anden part for at skade en person.

### 7. Polarisering

Nu er konflikten nået så langt, at parterne ikke kan være på samme sted. Dette kan fx ses ved, at en af parterne skifter skole, får nyt arbejde, bliver skilt eller lignende. Man flygter eller jages væk. I nogle situationer stopper kontakten imellem parterne fuldstændig, men i andre situationer kan konflikten fortsætte på afstand.

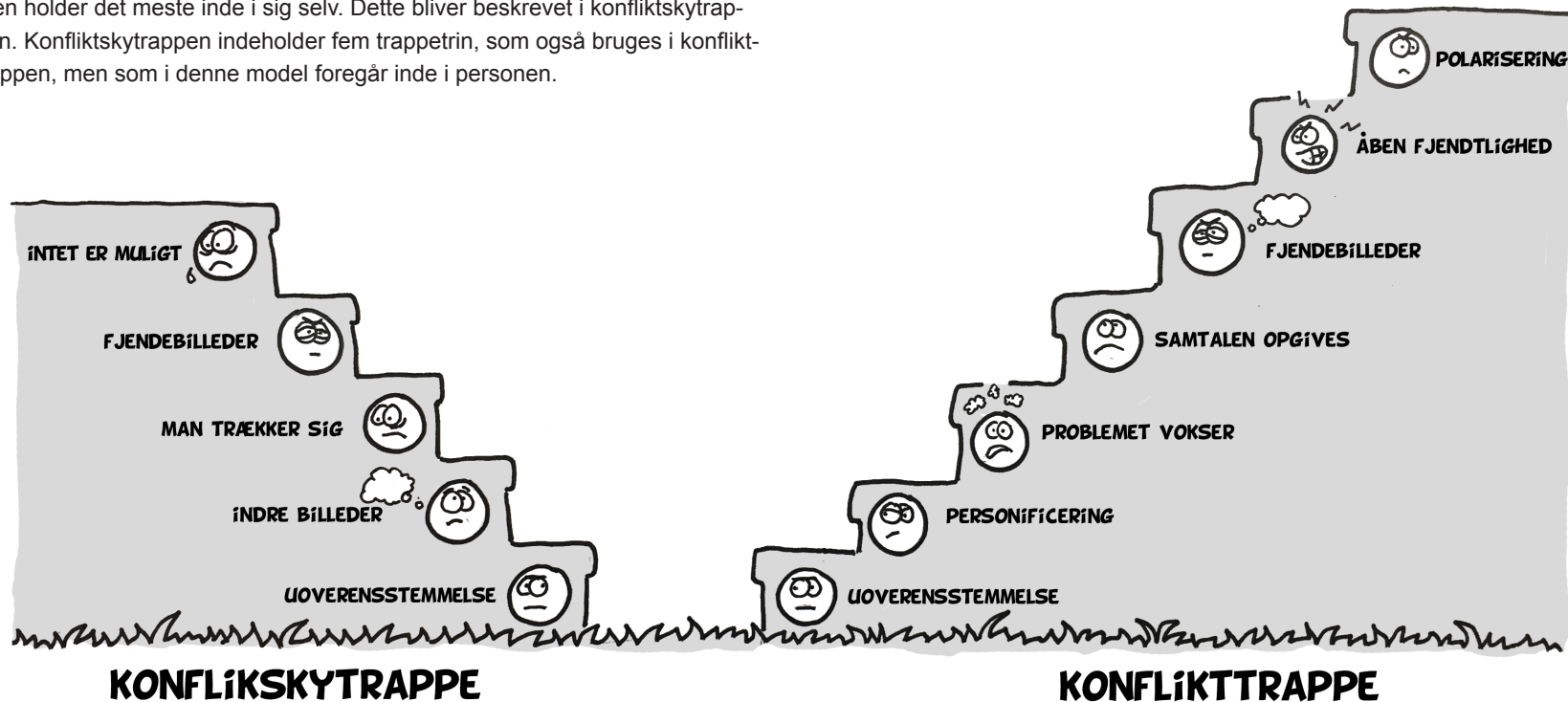
#### Konfliktskytrappen

Konflikttrappen kan bruges på konflikter, hvor begge parter bliver mere og mere aggressive og i værste tilfælde ender i direkte fjendtligheder og adskillelse. Men det er ikke alle konflikter, der eskalerer på denne måde.

Tit vender man konflikten indad og udtrykker ikke, hvad man har på hjertet, men holder det meste inde i sig selv. Dette bliver beskrevet i konfliktskytrappen. Konfliktskytrappen indeholder fem trappetrin, som også bruges i konflikttrappen, men som i denne model foregår inde i personen.

### 2.2.3 Konklusion på konfliktskytrappen

Konflikter kan sagtens optrappes – også selvom man undgår dem og vælger ikke at adressere dem. Selvom konflikttrappen og konfliktskytrappen er beskrevet hver for sig, kan de sagtens overlappe hinanden. På begge trapper er man drevet af stærke impulser, som ikke giver plads til, at man kan nå at finde ud af, hvad konflikten i grunden handler om. På konflikttrappen er ord og handlinger ofte farvet af vrede, aggression og irriterede følelser, hvor det på konfliktskytrappen er frygt og forvirring, der dominerer.



## 2.3 Jeg-sprog og du-sprog

Når vi taler om "jeg-sprog og dusprog", handler det ikke kun om, hvordan vi taler sammen, men også hvordan vi tænker i en konflikt.

Som vi så det på konflikttrappen, er der ikke langt fra en uoverensstemmelse til personificering, fjendebilleder og i sidste ende polarisering. Det er fordi, den normale reaktion i en uoverensstemmelse er, at vi holder fast i, at vi har ret og fokuserer på, hvad den anden part gør forkert. Det er en du-reaktion.

For at undgå at optrappe konflikter skal vi øve os i at fokusere på, hvad uoverensstemmelsen gør ved os, hvorfor vi reagerer, som vi gør, og ikke dømme den anden part for at handle, som vedkommende gør, men være nysgerrig på, hvorfor han/hun handler, som han/hun gør. Ved at tænke på denne måde kan vi ændre vores du-reaktion til en jeg-reaktion. Lad os tage et eksempel på en du-reaktion.



### Eksempel

Du sidder sammen med en gruppe af dine venner. Snakken falder på de danske soldater i Syrien. Du får sagt, at du synes, det er totalt dumt, at Danmark er i krig, og at vi ikke burde blande os i Mellemøstens egne problemer. En pige fra gruppen hopper op og råber af dig, at du må være dum i hovedet, og at du tydeligvis ikke ved noget som helst.

I stedet for at prøve på at få den ophidsede pige i dialog, bevæger du dig op ad konfliktskytrappen og begynder at danne indre billeder.

"Hvad er hendes problem!? Det er typisk hende. Hun skal altid tro, at hun ved bedre. Nu er det hendes skyld, at den gode stemning er ødelagt. Hun er helt ligeglad med min holdning."

I dusproget:

- Bliver man anklagende/bebrejdende
- Personificerer man problemet
- Taler man højt/afbryder/er voldelig
- Fokuserer man på problemet
- Dømmer man den anden.

For at øve sig i at gå fra du-reaktioner til jeg-reaktioner skal man øve sig i at blive på nederste trin i konfliktskytrappen og undgå at danne billeder og finde forklaringer på den andens opførsel. Ved ikke at bevæge os op ad konfliktskytrappen og finde på forklaringer på, hvorfor den anden handler, som han/hun gør, bevarer vi vores nysgerrighed. Det betyder, at vi er opmærksomme på, at vi ikke ved noget om, hvorfor den anden handler, som vedkommende gør, og vores fokus vender fra, hvad han/hun gør, (dusprog), til hvad du selv gør, hvordan du selv har det, hvorfor du har det sådan, og hvad du har brug for for at få det bedre (jeg-sprog).

Når ens hjerne er i jeg-mode, og man kan tale jeg-sprog:

- Er man nysgerrig
- Fokuserer man på, hvordan problemet påvirker en
- Lytter man og lægger op til dialog
- Fokuserer man på løsningen
- Fortæller man, hvad man har brug for.



## Eksempel

Hvis vi tager samme eksempel, vil du med jeg-sprog fx sige:

"Jeg kan mærke, at jeg bliver ked af det, når du råber ad mig. Jeg er ked af, at min holdning påvirker dig sådan, hvordan kan det være? Må jeg høre din holdning til de danske soldater i Syrien?"

Denne måde at snakke på giver mulighed for dialog, hvor den anden fx kan komme med en forklaring – det kunne jo være, at pigen har en god forklaring på hendes reaktion. Det kan fx være, at hun har en bror, som er udsendt, og at hun derfor følte, at det du sagde, nedgjorde hans indsats. Hun er meget bekymret for ham og kommer derfor til at reagere voldsomt.

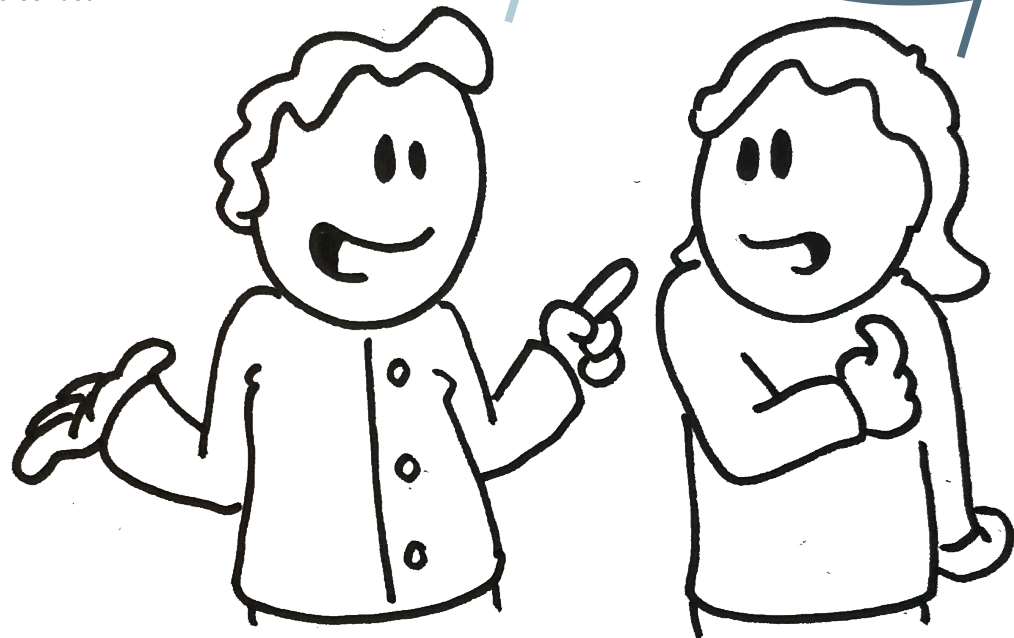
Hvis vi, lidt forsimplet, skriver jeg-sprog og du-sprog op på formel, så ser det således ud:

### Du-sprog

- Beskriv subjektivt situationen
- Sig, at det er den andens skyld
- Skift fokus fra situationen til personen
- Fjern dig fra den anden

### Jeg-sprog

- Beskriv objektivt situationen
- Beskriv, hvad det får dig til at føle
- Beskriv det behov, du ikke får dækket
- Man inviterer til dialog



## 2.4 Slå-gå-stå

Konflikter er aldrig de samme, og der er derfor forskellige måder at reagere på konflikter på. Dette kan afhænge af ens temperament, tidligere erfaringer med konflikter eller de sammenhænge, konflikterne er opstået i. Helt konkret taler vi ofte om tre basale reaktioner:

### At slå

Denne reaktion kan indeholde både fysisk og psykisk vold. Det kan være at angribe den anden part med hårde ord eller fysisk magt, at gå i forsvarsposition og give den anden part tilbage af samme mønt, at være aggressiv eller sarkastisk.

### At gå

At gå fra en konflikt indebærer, at man undviger den, bøjer af, ignorerer den, fortrænger, hvad der er sket, indordner sig eller lignende. Man kan derfor også kalde denne reaktion for at 'flygte' fra konflikten.

### At stå

Denne reaktion indebærer, at man kan erkende konflikten og konfrontere den med det samme. Her skal man turde møde problemet og den anden part, tage og bevare kontakt og undersøge årsagen til konflikten.

Disse tre reaktioner behøver ikke at stå alene, men kan sagtens mikses, så man både 'står' og 'slår' på samme tid. Der er derudover mange flere reaktioner, men det er disse tre, som vi vil fokusere på i dag.

At stå vil være det mest konstruktive at gøre, men er ikke altid muligt. Samtidig vil vores måde at stå på – dvs. hvordan vi håndterer konfrontationen og erkendelsen af konflikten – være afgørende. Det er bl.a. her, at dialogredskaber kan sættes i anvendelse.



### Eksempel

Eksempler på konflikter, hvor man skal slå, gå eller stå:

- Når én i gruppen kalder en for et øgenavn
- Man hører nogen tale grimt om en anden i gruppen
- Der er nogen, som taler om ens religion, som man ikke er enig i fortolkningen af
- Der er nogen, som driller ens lillebror eller lillesøster
- ...

Find selv på flere eksempler og bed de unge forholde sig til disse. Hvad ville de gøre i situationen?

Bed de unge komme med eksempler: Hvilke situationer kan de komme på, hvor de skal overveje, om de skal slå, gå eller stå?

## 2.5 Spørgsmål og spørgeteknikker

I Dialogmanualen har vi lagt op til tre temaer, som I kan tage udgangspunkt i, når I er ude og lave dialogmøder:

1. Demokrati og medborgerskab
2. Fordomme og forforståelser
3. Fællesskaber.

De temaer, der lægges op til at tale om i dette forløb, kan være følsomme og svære at tale om. Men de kan samtidig være med til at udvide horisonter og nedbryde grænser, hvis man formår at tale om dem på en god og konstruktiv måde.

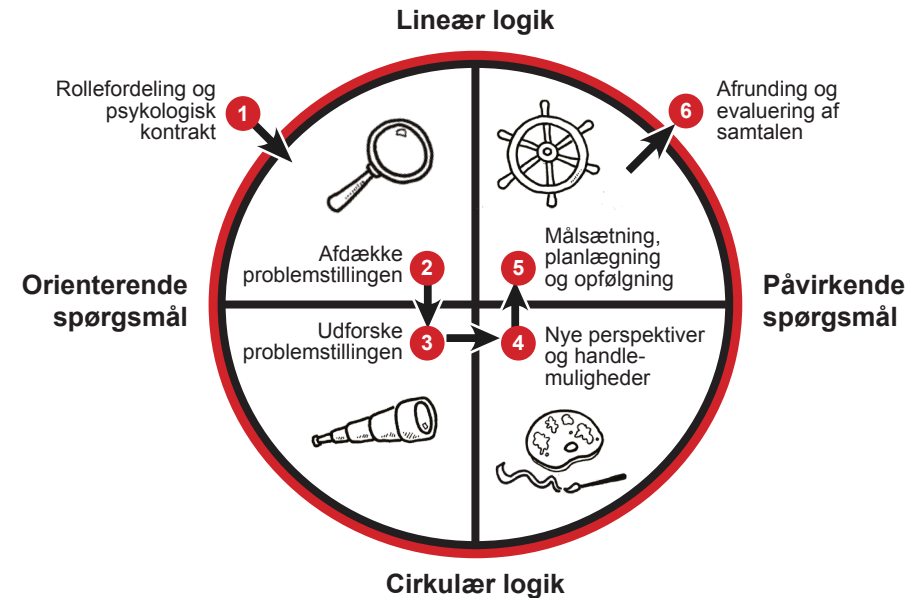
I dette kapitel vil I få nogle gode tips til, hvordan I kan stille spørgsmål til deltagerne, så de skaber grobund for en god og horisontudvidende dialog.

Psykologen Karl Tomm beskriver forskellige spørgsmålstyper, som kan være med til, at vi udvikler os som mennesker .

Karl Tomm arbejder grundlæggende med fire typer af spørgsmål:

- Lineære spørgsmål
- Cirkulære spørgsmål
- Refleksive spørgsmål
- Handlingsafklarende spørgsmål.

Det er fire typer af spørgsmål, der får dig hele vejen rundt om en problemstilling eller et tema, så du tager stilling og skrider til handling.



### 2.5.1 Lineære spørgsmål



De lineære spørgsmål kan sammenlignes med detektiven, der stiller spørgsmål for selv at blive klogere på selve sagens kerne.

Eksempler på lineære spørgsmål kunne være:

- Hvem er involveret?
- Hvornår opstår udfordringen typisk?
- Hvad er de bedste erfaringer, du har med at håndtere udfordringen?



### 2.5.2 Cirkulære spørgsmål



I cirkulære spørgsmål leder man efter sammenhænge og mønstre. Det er her, sagen bliver anskuet fra flere vinkler.

Eksempler på cirkulære spørgsmål er:

- Hvad vil andre på din skole fortælle om din udfordring?
- Hvad vil de fortælle om din måde at håndtere udfordringen på?
- Hvad er den mest positive effekt, du oplever, når det lykkes for dig at håndtere udfordringen?

Det er altså her, vi begynder at få indblik i, hvad det er, der rører sig i forhold til en given tematik.

### 2.5.3 Refleksive spørgsmål



Når vi kender udgangspunktet for den enkelte tematik, begynder vi at kigge mere fremad – mod handling. De refleksive spørgsmål får dig til at se nye muligheder, skabe billeder af fremtidige situationer og tænke innovativt i forhold til aktuelle problemstillinger.

Eksempler på refleksive spørgsmål er:

- Lad os forestille os, at du er i stand til at håndtere situationen – hvad kendetegner så situationen?
- Beskriv idealsituationen så konkret som muligt. Hvad gør du i situationen – hvad gør andre?
- Hvordan vil du fejre succes, når du har nået idealsituationen?

### 2.5.4 Handlingsafklarende spørgsmål



Til sidst sætter vi kursen mod afklarende, evaluerende og konkluderende spørgsmål. Det er her, du får et sammenhængende overblik, så du ved, hvor du skal sætte ind, når du skrider til handling.

Eksempler på handlingsafklarende spørgsmål er:

- Hvilke af de muligheder, du har skitseret, tror du mest på?
- Hvornår skal du have gjort noget ved udfordringen?
- Hvem skal hjælpe dig til at holde fast på første skridt og efterfølgende skridt?

Når I har fundet frem til de temaer, I vil sætte fokus på under jeres dialogmøder, vil det være en god idé at tage udgangspunkt i ovenstående eksempler og finde på lineære, cirkulære, refleksive og handlingsafklarende spørgsmål til det tema, I har valgt.

NB: Disse spørgsmål kan I anvende til at åbne op for horisontudvidende dialoger. Sådanne dialoger vil være gode at starte ethvert temamodul med, som det fremgår af drejebøgerne i manualen.

# 3 ØVELSER

I denne del af Værktøjskassen vil I kunne finde inspiration til øvelser, I kan benytte i jeres forløb. Der er forskellige slags øvelser med forskellige sværhedsgrader. Første del af øvelserne er Icebreakers, som kan være gode til at bryde isen og skabe god stemning. Herefter finder I nogle forskellige Energizers, som kan bruges til at skabe ekstra energi og dynamik.

Efter disse kan I læse om de øvelser, der knytter sig til temaerne beskrevet i Dialogmanualen. Hver øvelse er beskrevet i detaljer med formål, fremgangsmåde, refleksion, rekvisitter og vigtige opmærksomhedspunkter ved udførelsen af øvelsen.

## 3.1-3.2 Icebreakers og Energizers

## 3.3-3.5 Øvelser til modulerne

Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

## 3.1 Icebreakers

### 3.1.1 Check-in

Check-in bruges til at åbne op for og skabe tryghed i rummet. Det giver tryghed og grobund for, at alle tør deltage aktivt. Check-in bruger det at rejse som metafor for workshoppen. Når man skal ud at rejse, er check-in noget af det sidste, man gør, inden man stiger om bord. Man viser sit boardingkort, og hvem man er.



#### Fremgangsmåde

Facilitatoren starter med at sammenligne dialogworkshoppen med en rejse. Hun forklarer, at dialog ikke så meget handler om at nå et bestemt mål. Det er mere selve rejsen mod målet, som er vigtig og alt det, der sker undervejs. I den proces er det vigtigt, at alle føler sig nærværende og til stede. Derfor er det en god idé at 'checke-ind', så alle føler sig delagtige. Man sætter rammen for check-in i form af spørgsmål som fx:

- Hvad er dit navn, og hvad laver du i din fritid?
- Hvordan er det at være her?
- Hvem har du sidst haft en dialog med?
- Hvad håber du om at vide om dialog, når du går herfra?
- Hvad håber du at mestre i forhold til god dialog, når du går herfra?
- Hvornår er du i dit es?
- Hvordan har du det i dag?

Vælg antal og type af spørgsmål alt efter gruppen, emnet for workshoppen og tiden, der er til rådighed. Deltagerne svarer efter tur på de valgte spørgsmål.

#### Refleksion

Efter check-in beder man deltagerne reflektere over, hvordan stemningen er i gruppen sammenlignet med før. Det henleder deres opmærksomhed på, at processen (relationen og dynamikken mellem deltagerne) er vigtig for dialogisk kommunikation. Og at måden, vi kommunikerer på, har betydning for vores relation.

Det er en obligatorisk handling, som giver adgang til at komme med på rejsen. I en workshop sker det, i symbolsk forstand, ved, at man siger sit navn eller på anden måde tilkendegiver sin tilstedeværelse i gruppen. Det, man udtrykker, er: Nu er jeg her på vej – sammen med jer! Når man selv har haft ordet, bliver man mere nærværende og er til stede i rummet på en anden måde.

#### Formål

At skabe en tryk ramme for dialogen ved, at alle deltagere får mulighed for at sige noget, fx ved at præsentere sig selv. De kan sige noget personligt eller noget om deres forventninger til dagen. Øvelsen bygger også relationer, idet alle hører lidt mere om hinanden.

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Når workshoppen er færdig, bruges en check-out til at afrunde processen. Her beder man deltagerne om i tilfældig rækkefølge at sige et par ord om, hvordan 'rejsen' har været.

Hvad har de set og hørt? Eller man spørger, om de vil komme med en afrundende bemærkning, fx om: Hvordan går jeg herfra? Er der noget, jeg vil sige til de andre deltagere eller til facilitatoren?

Øvelsen kan gøres mere legende ved, at man står i en tæt rundkreds. Når hver deltager har sagt sin check-out, rykker hun et skridt tilbage.

### 3.1.2 Reglerne for rummet

Denne øvelse er nyttig i forhold til at få sat rammerne for det rum, jeres dialogmøde skal foregå i. Den skaber et godt udgangspunkt for jeres dialog og gør, at alle deltager ud fra samme præmisser. I formulerer sammen de gældende regler for jeres dag, som I sammen skal være med til at håndhæve. Øvelsen giver deltagerne mulighed for at bidrage allerede tidligt på dagen, og der skabes en platform for udvikling af en fælles referenceramme for den dialog, I skal have i gruppen.

#### Formål

At skabe trygge rammer for dagen og enighed om, hvilke spilleregler I skal arbejde ud fra. Samtidig opnår deltagerne ejerskab for forløbet ved at blive inddraget i, hvordan reglerne bliver udformet. Regelsættet fungerer som en støtte for facilitatorerne i forhold til at styre processen og opretholde et trygt rum for alle.

#### Rekvisitter

- Karton eller flipover-papir
- Tuscher
- Projekter og mulighed for at vise et filmklip på internettet. Filmklippet hedder "Dit Demokrati – Den demokratiske samtale" og kan findes her: [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=212&v=Z3V2sXfpqEU](https://www.youtube.com/watch?time_continue=212&v=Z3V2sXfpqEU)



### Fremgangsmåde

Facilitator viser "Dit Demokrati – Den demokratiske samtale" som introduktion til øvelsen.

Facilitator samler om, hvor klippet slipper og forklarer, hvad princippet om og formålet med regelsættet for dialog og samtale er. Deltagerne spørges ind til, hvilke regler de finder vigtige for forløbet. Det kan fx være spørgsmål om, hvad der skal til, for at man kan have en god dialog. Facilitatoren skriver reglerne ned og sørger løbende for at spørge ind til, om reglerne er blevet forstået korrekt.

Har deltagerne ikke nogle inputs, kan facilitatoren foreslå 3-5 regler, hvorefter deltagerne får lov til at diskutere, om de er enige, i små grupper eller to og to. Der samles op på eventuelle rettelser og inputs, og alle bliver enige om, at reglerne for dagen nu er besluttet.

Reglerne kan fx være:

- Vi lytter til hinanden, lader den anden tale ud og prøver oprigtigt at forstå, hvad den anden mener
- Vi viser respekt for den anden, holder den gode tone og bidrager til en rar stemning
- Vi er forskellige, og vi er åbne over for hinandens forskelligheder
- Vi spørger, hvis der er noget, vi ikke forstår
- Vi deltager – men det er OK at melde pas.

Facilitatoren slutter af med at fortælle nogle af de positive forventninger, denne har for dagen, så der ikke kun er fokus på regler og retningslinjer, som af nogle kan opfattes som negativt.

#### Refleksion

Hvis der kommer forslag, som er negative – altså handler om noget, man ikke må – så forsøg at omformulere det. Fx kan "man må ikke afbryde" laves om til "vi lader hinanden tale ud". Tag gruppens forslag alvorligt og vær positiv. Denne indledende øvelse sætter tonen for resten af dagen, og det er derfor vigtigt, at der opretholdes positiv stemning.

## 3.2 Energizers

### 3.2.1 Dan en række

#### Formål

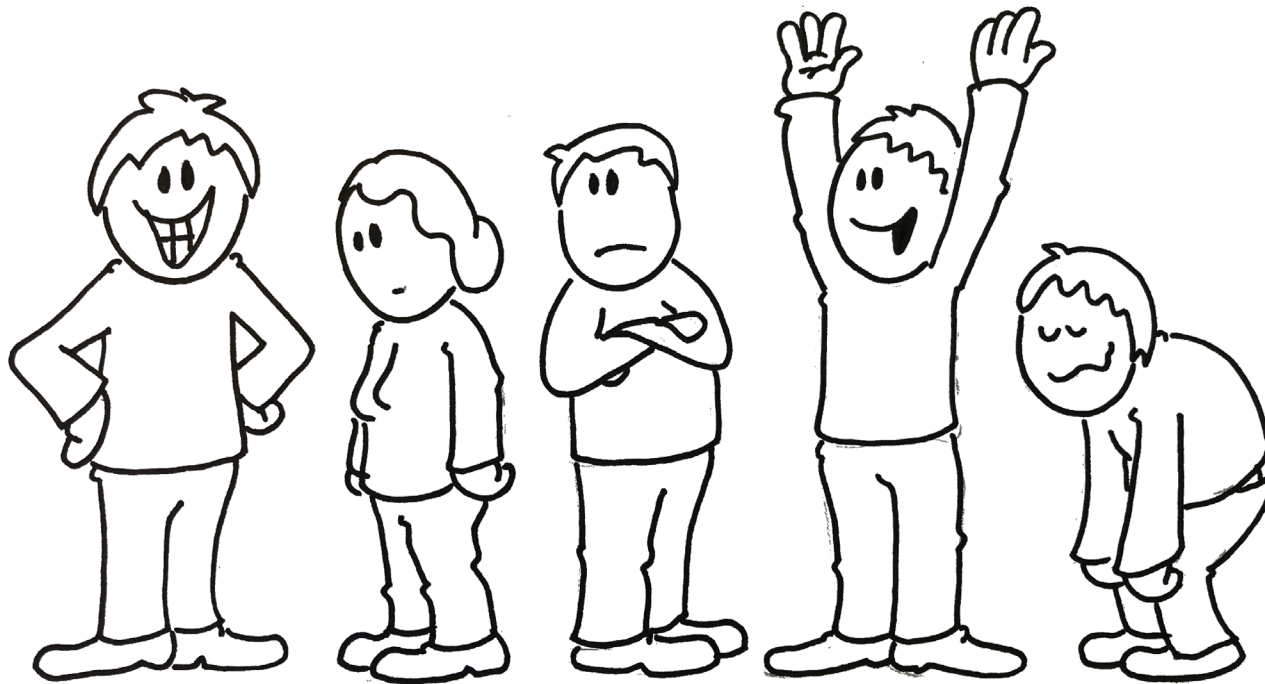
At få deltagerne til at bevæge sig og kommunikere med hinanden ved hjælp af kropssprog. Fungerer godt, hvis I mærker energien hos deltagerne dale.

#### Fremgangsmåde

Facilitatoren giver et fact, som deltagerne skal danne en række ud fra uden at tale med hinanden. Deltagerne skal altså bruge kropssprog i stedet for ord for at få sorteret rækken korrekt. Det kan fx være, at deltagerne skal stille sig op efter, hvilken måned de har fødselsdag i, eller hvilken størrelse sko de bruger.



HANDLING



## 3.2 Energizers

### 3.2.2 1-2-3

#### Formål

At bryde isen og skabe latter og bevægelse. Øvelsen skaber samhørighed, tryghed og energi ved, at gruppen får en sjov oplevelse sammen. Formålet er at få gruppen til at deltage aktivt og dermed skabe god dynamik.



#### Fremgangsmåde

Gruppen deler sig op i to og to. De stiller sig overfor hinanden og tæller til tre på skift. Den ene siger "1", derefter siger den anden "2", og den første siger så "3". På den måde fortsætter de med at skiftes til at sige det næste tal. Gruppen forsætter, indtil alle har fundet en god rytme. I kan så bede dem om at klappe i stedet for at sige "1" og lade 2 og 3 forblive det samme. Når dette er gjort et par gange, erstattes 2 med at trampe en gang med foden, og til sidst erstattes 3 med et hop. Bliv ved et par gange, indtil I fornemmer, at energien er god.

1

2



## 3.2 Energizers

### 3.2.3 Frugtsalat

#### Formål

At bryde isen og skabe bevægelse. Øvelsen skaber samhørighed, tryghed og energi ved, at gruppen får en sjov oplevelse sammen. At få gruppen til at deltage aktivt og dermed skabe god dynamik. Øvelsen kan bruges til at skabe tryghed i begyndelsen af dialogmødet eller undervejs for at skabe energi. Den kan bruges til at åbne op for temaet om dialog.

#### Fremgangsmåde

##### Grundidé

Gruppen deles op i mindst tre hold, der får tildelt hver deres frugt. Stil stole i en rundkreds, så der er nok til alle undtagen én. En deltager står i midten, og det gælder for denne om at få en stol. Deltageren i midten sige navnet på en af frugterne, hvorefter disse skal rejse sig og finde en ny stol. Personen i midten skal så prøve at stjæle en stol. Personen kan også vælge at sige "Frugtsalat", hvor alle skal finde en ny stol. Den, der ikke får en stol, skal nu stå i midten.

#### Rekvisitter

- Stole




HANDLING

#### Fremgangsmåde

##### Variation 1: God dialog er..

Når gruppen er blevet bekendt med øvelsen, kan I skifte fokus for den. Den person, der står i midten, kan nu komme med et eksempel på kommunikation, som denne synes om eller ikke synes om. Dette kan fx være "Jeg kan ikke lide, når folk kigger på deres telefon, når jeg taler med dem". Alle, der er enige i udsagnet, skal finde en ny stol. Hvis deltagerne har brug for hjælp med at finde på noget, hjælper facilitatoren, så legen ikke falder i tempo.

Det er vigtigt, at tempo holdes, for at der skabes dynamik, og legen bliver ved med at være sjov. Efter øvelsen samler facilitatoren op på de kommunikationsformer, der blev nævnt, både gode og dårlige ting. Dette kan være et udgangspunkt for jer til at begynde at tale om dialog. Det er en god ide, at facilitatorerne deltager i legen, så gruppen får mulighed for at lære jer at kende og blive trygge ved jer.

##### Variation 2: Jeg har...

Her kan startes med neutrale udsagn som: "Jeg har blå sko på". Når gruppen er godt i gang med legen, kan spørgsmål gøres mere og mere eksponerende. Enten af deltagerne eller ved, at facilitatorerne som deltagere er med til at udvide rammen ved at eksponere sig selv. Fx "Jeg har været i kirke", "Jeg synger højt i badet", "Jeg er skilsmissebarn", etc.

##### Variation 3: Jeg er den eneste som...

Hjælper til at se, at det man tror, man er den eneste, der gør, som oftest er noget, man deler med andre. Øvelsen kræver stor tillid og ro og fungerer bedst til mindre, intime grupper.

## 3.2 Energizers

### 3.2.4 Fingerleg

**Formål:**

At bryde isen og skabe latter og bevægelse. Øvelsen skaber samhørighed, tryghed og energi ved, at gruppen får en sjov oplevelse sammen. At få gruppen til at deltage aktivt og dermed skabe god dynamik.

**Fremgangsmåde**

Gruppen stiller sig i en cirkel. Alle peger med højre pegefinger op i luften. Alle holder derefter deres venstre hånd fladt lige over sidemanden til venstres pegefinger. Facilitatoren tæller så ned fra 3, og på "nu" skal deltagerne prøve at fange sidemandens pegefinger samtidig med, at de prøver på ikke at få deres egen pegefinger fanget. Facilitatoren kan også lade deltagerne skiftes til at tælle ned.





## 3.3 Øvelser til Grundmodulet

### 3.3.1 Hvad er dialog?

#### Formål

- At finde ud af, hvor gruppens niveau er
- At få gruppen i tale
- At "tune" gruppen ind på dagens program.



#### Fremgangsmåde

Fortæl gruppen, at I skal starte med en hurtig brainstorm. Skriv "DIALOG" med blokbogstaver midt på tavlen. Spørg gruppen, hvad de tænker på, når du siger dialog.

Gør det klart, at der ikke er nogen rigtige eller forkerte svar. Skriv deres associationer op på tavlen.

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Husk at tjekke af med den unge, om dét, du har tænkt dig at skrive, stemmer overens med dét, vedkommende mente.

Særligt i stille grupper af unge kan det være en fordel at sikre sig, at alle har noget at sige, før du laver brainstorm. Du kan derfor starte øvelsen med at bede de unge om at skrive 10 ord ned på et stykke papir, som de forbinder med dialog.

Hvis gruppen af unge er generte, så start øvelsen med at bede de unge om at bruge 2 minutter i grupper af 23 personer på at snakke om, hvad dialog er, hvornår man bruger det, hvornår det er godt, og hvornår det er mindre godt. Derefter kan I skrive det, de er kommet frem til, op på tavlen.

## 3.3 Øvelser til Grundmodulet

### 3.3.2 Hvad er konflikt?

Brainstorm på tavlen om, hvad konflikt betyder for dem, og hvad de tænker på, når de hører ordet "konflikt".

#### Formål

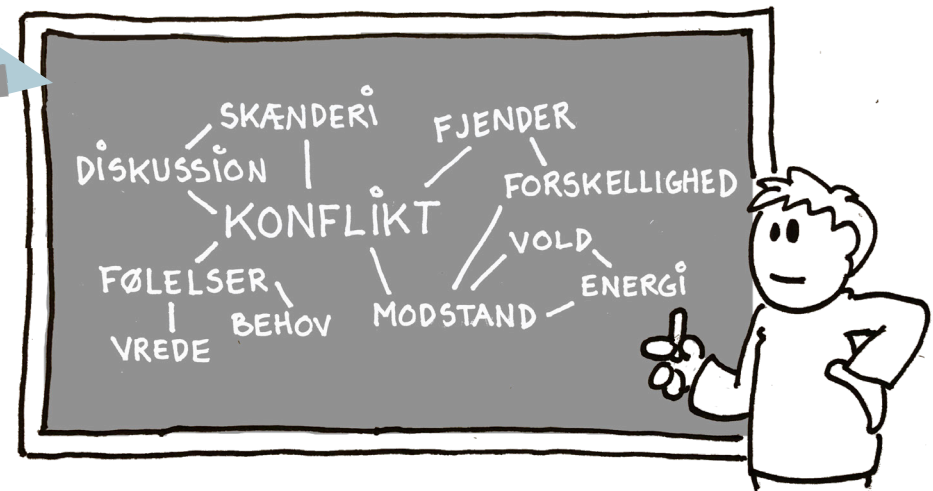
- At finde ud af, hvor gruppens niveau er
- At få gruppen i tale
- At 'tune' gruppen ind på dagens program.

#### Fremgangsmåde

Fortæl gruppen, at I skal starte med en hurtig brainstorm. Skriv 'KONFLIKT' med blokbogstaver midt på tavlen. Spørg gruppen, hvad de tænker på, når du siger konflikt.

Gør det klart, at der ikke er nogen rigtige og forkerte svar. Skriv deres associationer op på tavlen.

HANDLING



#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Husk at tjekke af med den unge, om dét, du har tænkt dig at skrive, stemmer overens med dét, den unge mente.

Særligt i en stille gruppe kan det være en fordel at sikre sig, at alle unge har noget at sige, før du laver brainstorm. Du kan derfor starte øvelsen med at bede de unge om på et stykke papir at skrive 10 ord ned, som de forbinder med konflikt.

## 3.3 Øvelser til Grundmodulet

### 3.3.3 Konflikttrappen

Denne øvelse er en introduktionsøvelse til konfliktløsning og skal altid ligge i forlængelse af en gennemgang af konflikttrappen/konfliktskytrappen.

#### Formål

- At gøre konflikttrappen og konfliktskytrappen anvendelig for de unge
- At give de unge en forståelse for, hvordan man bevæger sig op og ned ad konflikttrappen.

#### Rekvisitter

- Konflikttrappen og konfliktskytrappen på hver sin flipover
- To små figurer (pige/dreng)
- Tape/elefantsnot.

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Denne øvelse ligger altid i forlængelse af en gennemgang af konflikttrappen og konfliktskytrappen. Da det er en lidt tung øvelse, hvor de unge ikke alle sammen er i spil hele tiden, vil det være en fordel at lægge en energizer eller en pause mellem gennemgangen og øvelsen. Husk at vælge et dilemma, der er aktuelt for gruppen.

### Fremgangsmåde

Facilitatorerne sætter to store plakater op på tavlen – én med konflikttrappen og én med konfliktskytrappen. Først gennemgås de to trapper for at give de unge teorien bag.

Der næst findes der to figurer med en dreng/pige, der kan blive klistret fast på plakaterne og rykkes op og ned ad trapperne. Fortæl om en konflikt, som de unge kan relatere til. Det kan fx handle om en situation, hvor de har følt sig uretfærdig behandlet, har følt sig udenfor, eller haft svært ved at danne en relation til en anden. Det må gerne være en situation, du selv har oplevet.

Spørg de unge, hvor på konflikttrappen de vurderer, du er, og få én af dem til at placere én af figurerne på dette trappetrin. Spørg de unge, hvor på konfliktskytrappen de vurderer, du er, og bed én af dem om at komme op til tavlen og placere den anden figur på dette trappetrin.

#### Optrapning af konflikten:

Facilitatorerne digter nu videre på historien og optrapper konflikten. Derefter spørges der igen ud i gruppen, hvor figurerne skal rykkes hen. Få to unge til at placere de to figurer på de nye trappetrin på begge trapper (dette kan gøres så mange gange, der er behov for og tid til).

#### Nedtrapning af konflikten:

Nedtrap nu konflikten ved at digte videre på historien eller spørg ud i gruppen, hvad de unge vil gøre for at komme ned ad trappetrinene. Få igen nogle af de unge op til tavlen for at flytte på figurerne. Husk at spørge de unge, hvorfor de gør, som de gør, når de rykker rundt på figurerne. Øvelsen slutter, når begge personer er nede på nederste trin. Afslut med at sige, at det ikke er alle konflikter, man kan få helt ned på nederste trin, og at vi alle sammen har nogle relationer, hvor der ligger en mild konflikt, som vi godt kan leve med. Fx med vores forældre, som vi hele tiden synes, er lidt irriterende, men som vi for det meste alligevel godt kan leve med at være sammen med – Find gerne selv et andet eksempel.

#### Refleksion

Hvad synes I om denne øvelse? Er det noget, I kan genkende fra jeres hverdag?

Hvis ja, hvordan? Hvilken én af trapperne kan I bedst forstå?



HANDLING

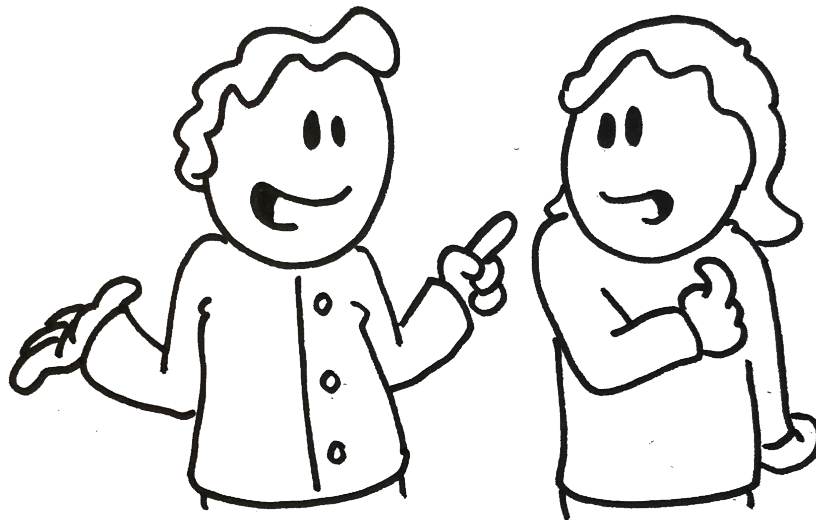
## 3.3 Øvelser til Grundmodulet

### 3.3.4 Jeg-sprog og du-sprog

Denne øvelse vil altid ligge umiddelbart efter oplægget om jeg-sprog og du-sprog. Her får de unge mulighed for at prøve at bruge jeg-sprog og du-sprog for at opleve, hvordan det er at bruge, og hvordan det er at blive talt til på de to forskellige måder.

#### Formål

- At øve sig i at tale i jeg-sprog
- At opleve, hvordan det er at blive talt til med jeg-sprog og du-sprog.



#### Fremgangsmåde

Fortæl de unge, at de nu selv skal prøve at bruge jeg-sprog og du-sprog gennem et lille rollespil. Lad de unge finde sammen to og to.

Bed dem sætte stolene ud til siden og fordele sig rundt i gruppen. Fortæl dem scenariet for det rollespil, de skal spille.

De skal spille scenariet 4 gange.

1. gang skal de begge tale du-sprog
2. gang skal A tale du-sprog og B tale jeg-sprog
3. gang skal A tale jeg-sprog og B tale du-sprog
4. gang skal begge tale jeg-sprog

Giv dem 1-2 min. til hver runde.

Som scenarie kan I tage eksemplet med de danske soldater i Syrien, der bliver beskrevet i oplægget om jeg-sprog og du-sprog.

#### Refleksion

- Hvordan var øvelsen?
- Hvad skete der, da I begge talte du-sprog? Hvad skete der, da I begge talte jeg-sprog?
- Hvad skete der, da den ene talte du-sprog og den anden talte jeg-sprog? Hvordan var det? Hvad var svært?
- Kan det her bruges i den virkelige verden?



## 3.3 Øvelser til Grundmodulet

### 3.3.5 SLÅ-GÅ-STÅ

Denne øvelse skal bruges til at teste de unge i, hvordan de møder en konflikt. Øvelsen skal ligge i forlængelse af introduktionen af de tre basale reaktioner (slå-gå-stå), som vi oftest møder konflikter med.

- SLÅ: Brug fysisk eller psykisk vold til at 'slå' igen  
 GÅ: Undvige konflikten ved at ignorere den eller indordne sig efter den  
 STÅ: Erkende konflikten og konfrontere den.

#### Formål

- At udfordre de unge til at reflektere over, hvordan de selv reagerer i en konflikt.

#### Rekvisitter

- 3 skilte med hhv. "SLÅ", "GÅ" og "STÅ".

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Vær opmærksom på, at denne øvelse kan være hård for nogle unge, da de skal være klar til at åbne op omkring personlige reaktioner og erfaringer. Brug gerne øvelsen til at spørge ind til de forskellige elementer af en konflikt, når I spørger de unge om deres reaktioner. Det kan fx. være hvorfor-spørgsmål, hvor den unge udfordres til at tænke over de underliggende elementer i en konflikt.

### Fremgangsmåde

Inden øvelsen går i gang, skal facilitatorerne bruge få minutter på at introducere lidt teori om de tre basale reaktioner på konflikter – slå-gå-stå. Træk alle borde og stole væk, så der er godt med gulvplads. Læg tre skilte med slå-gå-stå ned på gulvet, så det skaber en stor trekant i rummet.

Facilitatorerne præsenterer en kort konflikt, som de unge kan relatere til. De unge bliver nu spurgt, hvordan de selv ville reagere i denne konflikt. De får lidt tid til at tænke sig om, og når de har besluttet sig, stiller de sig hen til det skilt, som passer på deres reaktion. Det er tilladt at stille sig imellem to af dem.

Når alle unge har placeret sig i rummet, får de nogle få minutter til at snakke med dem, som de står tættest på. Hvis en ung ændrer mening efter at have talt med de andre, er det helt i orden at skifte plads. Hvis der er en ung, som står alene et sted i rummet, så kan én af facilitatorerne stille sig derover og tale med den unge om vedkommendes reaktion – facilitatoren skal i dette tilfælde improvisere og 'lege', at han/hun har samme reaktion.

Facilitatorerne vælger nu nogle unge ud og spørger ind til, hvorfor de har valgt at stå, hvor de står. Øvelsen kan gentages med nye konflikter, hvis der er tid til og behov for det.

#### Refleksion

- Hvordan var denne øvelse?
- Var der noget, der var særligt svært ved den?
- Har I lært noget nyt om jer selv?
- Blev I overraskede over, hvordan I placerede jer?



HANDLING

## 3.4 Øvelser til Temamodul 1: Demokrati og medborgerskab

### 3.4.1 Korte møder

#### Formål

Øvelsen er en refleksionsøvelse, der kan dreje gruppen ind på et udvalgt emne, fx dialog, fordomme og forforståelser, demokrati og medborgerskab eller lignende.

#### Rekvisitter

- Et stopur.

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Det er vigtigt, at facilitatorerne får sat gode rammer for øvelsen. Hvis I har valgt spørgsmål, som er personlige, så forbered gruppen på dette.

Facilitatorerne kan opfordre gruppen til at dele ud af sig selv og at lytte nærværende til hinanden. Det skal ikke være ubehageligt for nogen at deltage, så gør ikke spørgsmålene alt for grænseoverskridende. Sørg for, at eleverne cirkulerer rundt og ikke taler med de samme hele tiden. Understreg, at formålet er at tale med flere forskellige og lære hinanden bedre at kende, samtidig med at man lærer nye ting om sig selv.

#### Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

#### Fremgangsmåde

Denne øvelse drejer sig om korte møder mellem deltagerne i gruppen. Alle får et kort med et spørgsmål, og deltagerne går derefter sammen 2 og 2. Hvert møde varer 1-2 minutter, og herefter giver facilitatorerne tegn til, at man skal gå videre til næste møde. Deltagerne stiller hinanden deres spørgsmål og svarer derpå. Når dette er gjort, bytter deltagerne kort og går videre til næste møde.

#### Ideer til spørgsmål for korte møder

NB: Øvelsen er god at bruge under alle tre moduler. Du tilpasser blot spørgsmålene, som det ses nedenfor:

#### Tema: Demokrati og medborgerskab

"Tør du sige, hvad du mener i gruppen?"

"Føler du, at dine holdninger bliver accepteret?"

"Føler du, at du kan ændre ved ting, som du er utilfreds med i dit liv?"

#### Tema: Fordomme og forforståelser

"Hvad er en fordom?"

"Hvornår havde du sidst en fordom og om hvem?"

"Har du oplevet, at nogen har haft fordomme om dig?"

#### Tema: Fællesskaber

"Hvilke fællesskaber føler du dig som del af? I gruppen? Familien? Samfundet?"

"Hvilke fællesskaber føler du dig udenfor?"

"Hvad er vigtigt for dig, for at du kan betroe dig til en anden?"

"Hvad gør du, hvis din ven fortæller dig noget svært?"

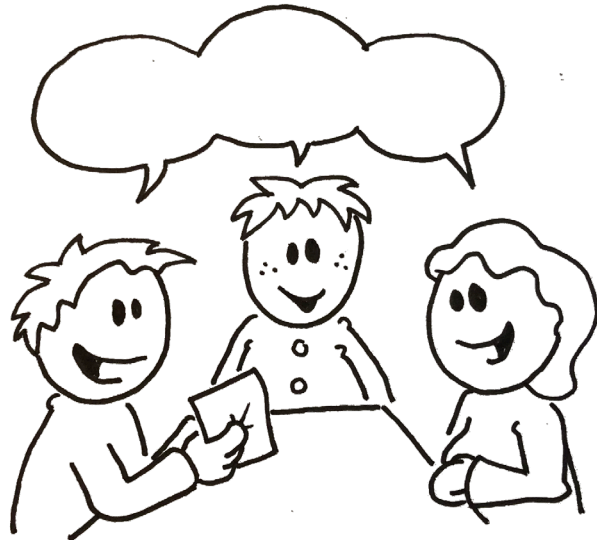
HANDLING

## 3.4 Øvelser til Temamodul 1: Demokrati og medborgerskab

### 3.4.2 Rettigheder, pligter og ansvar

#### Formål

At tydeliggøre for deltagerne, hvilke rettigheder de har, men at der altid følger pligter og ansvar med en rettighed.



#### Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

#### Fremgangsmåde

De unge deles ind i grupper og skal blive enige om en rettighed, som de har på skolen/i ungegruppen, og som de skriver ned på et stykke papir. Hver gruppe sender nu papiret med en rettighed videre til en af de andre grupper, som nu skal beskrive, hvilke pligter og ansvar der følger med rettigheden.

#### Eksempel:

*Rettighed:* Vi har ret til ikke at blive mobbet.

*Pligter/ansvar:* Vi har pligt til ikke at mobbe andre. Vi har ansvar for, at alle er med i klassens fællesskab.

Herefter sendes papiret videre til næste gruppe, som læser rettigheden med dens pligter og ansvar op. Snak om emnet i plenum. Alle forslag læses op en efter en med efterfølgende snak i plenum. Til sidst samles rettigheder, pligter og ansvar på en plakat, der hænges op i rummet.

#### Refleksion

Hvordan var øvelsen?

Hvad har I lært om rettigheder og pligter/ansvar?

Hvad tænker I om forholdet mellem pligt/ansvar og rettighed i Danmark?



## 3.4 Øvelser til Temamodul 1: Demokrati og medborgerskab

### 3.4.3 Hvad vil vi arbejde for?

#### Formål

At give deltagerne viden om det at leve i et handlingsdemokrati. At træne deltagerne i at tage stilling og formulere, hvorfor de mener, som de gør. At træne deltagerne i, at også mindretallets holdninger skal høres og respekteres.

#### Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

#### Fremgangsmåde

Facilitator starter med at ridsse hovedpointerne i at leve i et handlingsdemokrati op:

- At man kan handle aktivt for at ændre ting, som man synes, er uretfærdigt, for dårligt.
- At man kan skabe projekter, som gør noget godt for en selv og andre – søge støtte og få hjælp til at forankre dem, fx via fonde, hos kommunen eller i beboerdemokratiet, fx lokaludvalgene
- At man kan få sin stemme hørt, fx via læserbreve eller ved at deltage i borgermøder
- Osv.

NB: brug evt. de 4 spørgeteknikker (s. 16) til at starte en dialog om handlingsdemokrati.

Deltagerne arbejder derefter i grupper med at komme med forslag til, hvilke problemstillinger/udfordringer eller forslag til gode ideer der bør tages op, og som man sammen vil arbejde på at gøre til virkelighed.

Herefter samles alle ideerne, facilitator læser dem op, og de unge stemmer om, hvilke forslag de synes bedst om. De fire vinderforslag skrives nu på hvert sit ark papir, som lægges i hvert sit hjørne af rummet.

Nu skal de unge stille sig i det hjørne med det forslag, som de synes bedst om, og en for en argumentere for, hvorfor de synes bedst om det forslag. Man har lov til at skifte mening undervejs, når man hører de andres argumenter. Til sidst udvælges det emne, som flest unge har stillet sig ved.

#### Refleksion

Har I fået lyst til at handle aktivt i forhold til at ændre forhold, som I synes, er dårlige?



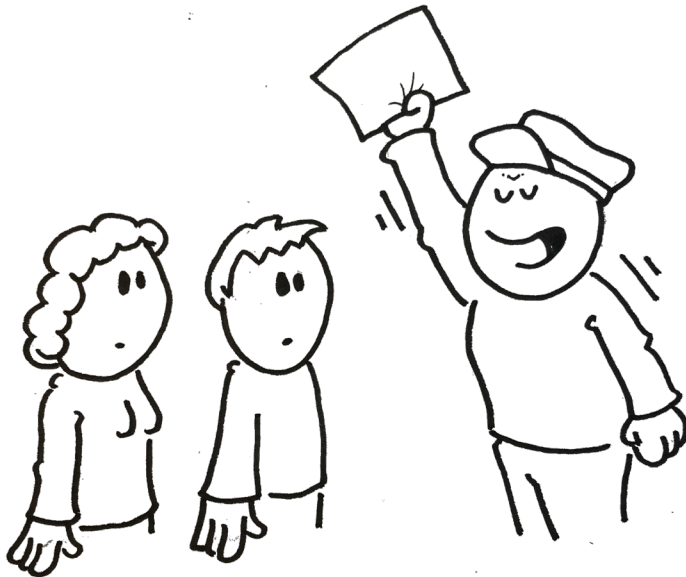


## 3.4 Øvelser til Temamodul 1: Demokrati og medborgerskab

### 3.4.4 Hvilken styreform fortrækker vi?

#### Formål

At give eleverne indsigt i forskellige styreformer: Diktatur, demokrati, konsensus eller anarki.



#### Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

#### Fremgangsmåde

Facilitator forklarer, at deltagerne skal forestille sig, at de til sammen har fået 100.000 kr.

Deltagerne deles ind i fire grupper, som hver især skal blive enige om, hvad pengene skal bruges til. Hver gruppe får tildelt en styreform og vejledning i, hvordan de tager beslutninger:

- Gruppe 1) En af eleverne må bestemme det hele
- Gruppe 2) Der skal være flertal, før eleverne kan beslutte noget
- Gruppe 3) Alle skal være enige, før eleverne kan beslutte noget
- Gruppe 4) Ingen bestemmer noget, alle må give deres mening til kende

#### Refleksion

Hvordan var denne øvelse?

Hvad har I lært om de forskellige styreformer?

Hvordan fik de forskellige styreformer jer til at føle? Fx vrede, følelsen af at være overset, følelsen af at blive hørt?



## 3.5 Øvelser til Temamodul 2: Fordomme og forforståelser

### 3.5.1 Etiketteleg

Dette er en sjov og let øvelse, der giver de unge mulighed for at lære om fordomme ved at blive konfronteret med de forudindtagelser, de dømmes andre gennem.

#### Formål

- At konfrontere gruppen med deres egne fordomme
- At reflektere over, hvordan fordomme virker i mødet med andre mennesker
- At reflektere over, hvordan man kan håndtere sine fordomme i mødet med andre.

#### Rekvisitter

- Post-its

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Vær opmærksom på ikke at kalde legen "fordomsleg" og dermed fra start røbe over for de unge, at det handler om fordomme. Det skal de først opdage undervejs.

Det kan være en sårbar position for facilitatoren at være skydeskive for de unges fordomme, så tal derfor altid med hinanden om det før dialogmødet og evaluér altid på øvelsen efter dialogmødet.

Demokrati og medborgerskab

Fordomme og forforståelser

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

### Fremgangsmåde

De to dialogskabere samt evt. den voksne tilknyttet gruppen har på forhånd fundet 5-7 statements om sig selv, som de har skrevet ned på post-its (1 statement pr. post-it) i 5-6 eksemplarer alt afhængig af gruppens størrelse.

Dialogskaberne faciliterer og fortæller gruppen, at de skal lege etiketteleg og fortæller, at de om lidt vil blive delt op i grupper, som hver får ét eksemplar af alle statements. I gruppen har de nu 10 minutter til at finde ud af, hvilket statement der passer på hver af de 3 facilitatorer, hvorefter de skal klistre deres postits på den facilitator, de tror, de passer på.

Facilitatorerne informerer gruppen om tiden, når der er gået hhv. 5 minutter, 8 minutter, og når der er 30 sekunder tilbage.

Når de 10 minutter er gået, stiller facilitatorerne sig op ved tavlen, så grupperne kan klistre postit's på dem. Når alle post-its er placeret, skal de unge sætte sig ned, og facilitatorerne kommenterer med et smil, hvordan det er at være tilklistret af andre menneskers forestillinger/fordomme om dem. Én efter en tager facilitatorerne deres post-its af, læser dem højt og meddeler, om det er rigtigt eller ej.

#### Refleksion

Hvordan var det at sætte postits på os?

Hvordan fandt I ud af, hvilke post-its der skulle sættes på hvem? Hvordan var det at opdage, at de var rigtige/forkerte?

Hvad gør fordomme ved vores møde med andre mennesker? Har I selv været udsat for fordomme (brug gerne god tid her)? Hvad kan man gøre for ikke at blive styret af fordomme?

Fortæl at vi alle sammen har fordomme, og at det er naturligt, at vores hjerne generaliserer. Dét, der er vigtigt, er, at vi hele tiden er åbne nok til at udfordre vores fordomme, når vi opdager, at de er der. På den måde undgår vi at lade os styre af dem.

HANDLING

## 3.5 Øvelser til Temamodul 2: Fordomme og forforståelser

### 3.5.2 Perspektiver

#### Formål

- At forstå, at individer opfatter verden forskelligt
- At reflektere over, at forskellige perspektiver er en god ting.



#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Nogle vil kunne blive frustreret over denne øvelse, hvis de har svært ved at se begge ting, og alle vil forklare dem det. Vær derfor opmærksom på dialogen.

Demokrati og medborgerskab

**Fordomme og forforståelser**

Fællesskaber

God dialog og debatkultur

#### Fremgangsmåde

Start med at forklare deltagerne, at de skal lave en kort øvelse med det formål at vise, at man kan forstå ting forskelligt. For at have en dialog i stedet for en diskussion kræver det, at man ser det fra andre perspektiver.

Del 1: Fortæl deltagerne en kort historie i 3 dele. Efter hver del stiller du spørgsmål til deltagerne i plenum. Svarene vil vise, hvor forskelligt de opfatter ting.

"En gammel dame går ned ad gaden med en gul plastikpose". Spørg deltagerne, hvor damen er, og hvor hun går hen?

"Den gamle dame går forbi et hus og henter 3 katte." Spørg deltagerne, hvem de tror, kattene er, og hvorfor hun henter dem?

"Den gamle dame ringer efter en flot bil, som hun tager kattene med i den."

Spørg deltagerne, hvor de skulle hen og hvorfor? Historien slutter her og har ingen særlig betydning, men deltagerne vil have forskellige historier og associationer i tankerne, både om den gamle dame, kattene, hvilken flot bil det var osv.

#### Del 2

Fortæl deltagerne, at du vil vise dem et billede. Vis dem billedet, uden at give dem ledetråde om, hvad det kunne være. Lad deltagerne kigge på billedet i stilhed i et par minutter. Fortæl deltagerne, at de skal skrive det ned, som de ser. Spørg herefter en efter en, hvad de så. Der vil højst sandsynligt være forskellige svar på, om de så en ung eller en gammel kvinde. Måske så nogle begge? Få herefter en deltager til frivilligt at forklare de andre, hvad de så, og giv deltagerne tid til at se begge ting, mens de forklarer hinanden det. Sørg for at alle har set begge illusioner. Hvordan var det kun at kunne se en af tingene og ikke kunne se det, de andre talte om? Hvordan var det at indse, at alle havde ret?

#### Refleksion

Spørg deltagerne, om de var overraskede over at høre de forskellige fortolkninger af historien. Spørg ind til, hvorfor de opfattede historien, som de gjorde? Forklar, at vi alle har forskellige måde at forstå historier, men også verden på.



## 3.5 Øvelser til Temamodul 2: Fordomme og forforståelser

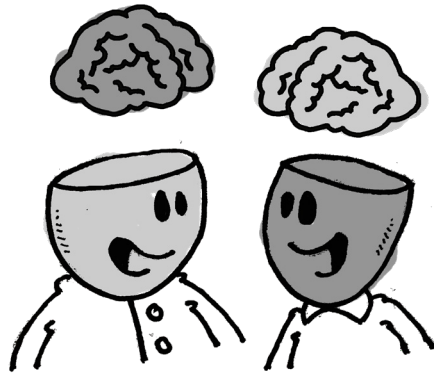
### 3.5.3 Hjerne-bytte-leg

#### Formål

- At lære at se tingene fra forskellige vinkler og opdage, hvordan man kan ændre mening
- At få større forståelse for bevæggrunde og værdier bag forskellige holdninger
- At lære at sætte sig i andres sted.

#### Rekvisitter

- Malertape



#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Dette kan være en sårbar øvelse for de unge, da der kan være nogen, der har personlige erfaringer med de spørgsmål, I stiller. Vær derfor opmærksom på, at spørgsmålets følsomhed på en skala fra 1-10 skal ligge et sted mellem 3-7 alt efter, hvor trykke I er som facilitatorer. Jo sværere et spørgsmål, des større ansvar har I som facilitatorer, og des mere erfaring kræver det at facilitere processen. Herunder ses der forslag til spørgsmål og situationer. Du kan til enhver tid finde på andre eksempler eller tilpasse dem i sværhedsgrad.

#### Fremgangsmåde

Stolene rykkes til side, og rummet deles i to med et stykke malertape på gulvet i midten.

Stil et spørgsmål med kun to mulige svar, der repræsenterer to helt forskellige standpunkter. Facilitatoren beder de unge om at rykke sig til den ene eller anden side af rummet alt efter, hvilket svar de vælger. I de to grupper får de internt 5 minutter til at snakke om, hvorfor de har valgt at stille sig på netop denne side.

Spørg derefter et par stykker, hvorfor de har stillet sig på netop denne side af linjen. Bed nu alle deltagerne skifte side og bytte hjerne/bytte holdning. Hver gruppe får nu 5 minutter til sammen at finde ud af at argumentere for deres nye holdning, hvorefter de som gruppe får 2 minutter til at fremlægge disse argumenter.

Nu beder du deltagerne bytte tilbage igen, så de får lov til at stille sig på den side, der passer til deres holdning. Fortæl deltagerne, at man er velkommen til at blive stående der, hvor man står, hvis man under øvelsen har skiftet holdning til spørgsmålet. Hvis der er nogen, der bliver stående, så spørg nysgerrigt ind til, hvad det er, der har fået dem til at ændre mening.

#### Refleksion

Hvordan var det at lave denne øvelse?

Hvilke værdier hørte I, der ligger bag de to standpunkter? Er det de samme eller forskellige værdier? Hvordan var det at bytte hjerne og skulle argumentere for det? Betød det noget for jeres eget syn på spørgsmålet?

#### Eksempel 1:

Hvis man oplever noget, man synes er forkert, skal man så handle – også selvom man ved, at de andre i klassen/ungegruppen synes, det er fint?

Mulighed A: Ja! Man skal altid handle i overensstemmelse med, hvad man selv synes uagtet andres holdninger til sagen.

Mulighed B: Nej. Man må spore sig ind på det fællesskab, man er en del af og gøre som dem.

#### Eksempel 2:

Alle i klassen/ungegruppen skal altid sige, hvad de mener. Også selvom deres holdning måske vil såre andre.

Mulighed A: Ja. Man skal altid være ærlig og turde sige, hvad man mener – det er et frit land, vi lever i.

Mulighed B: Nej. Hvis man ved, at ens holdning vil gøre andre kede af det, så skal man holde den for sig selv – det er god opførsel.

## 3.5 Øvelser til Temamodul 2: Fordomme og forforståelser

### 3.5.4 Hjørneleg

Denne øvelse sætter fokus på, at vi har forskellige holdninger, og at der ligger værdier og følelser bag holdningerne. Øvelsen kan bruges til at forklare, hvad dialog er og til at føre dialog i praksis om et emne, som deltagerne brænder for. Det kan fx være en problemstilling i deres forening, på deres skole eller arbejdsplads.

#### Formål

*At tydeliggøre forskellen på dialog og diskussion. At give mulighed for at tale om et vigtigt emne ved hjælp af dialog som metode. Deltagerne vil blive mere afklarede omkring egne holdninger og værdier i forhold til et emne. At skabe grundlæggende forståelse for dialogens væsen: At vi hver har vores opfattelse af, hvad der er sandt, at respekt er vigtigt, og at alle synspunkter skal have lov til at blive hørt.*

#### Rekvisitter

- Tuscher og A3-ark

#### Vigtige opmærksomhedspunkter:

**Inddragelse:** Ofte vil enkelte deltagere være mere talende end andre. Forsøg at få svar fra de mere stille deltagere ved at spørge dem direkte om deres holdning.

**Polarisering:** Nogle deltagere vil måske udtale sig meget hårdt, fx ved at omtale en andens holdning som racistisk. Facilitator spørger undersøgende og prøver at finde ud af, hvad der ligger bag det skarpe standpunkt: "Tror du, at NN selv opfatter sin holdning som racistisk?" Vær upartisk og nysgerrig. Denne aktivitet er god til at fremme en åben og mere personlig dialog. Det er derfor vigtigt, at facilitatoren ikke lader det skinne igennem, hvis han/hun er uenig i visse deltageres svar/holdninger. Det kan forhindre dem i at åbne sig og måske flytte sig.

### Fremgangsmåde

Deltagerne bliver bedt om at rejse sig op. Facilitatoren stiller et spørgsmål, der tager udgangspunkt i et emne, som deltagerne er engagerede i, og som har mange mulige svar. Facilitatoren har på forhånd nedskrevet fire mulige svar på spørgsmålet på store post-its eller papirer. Disse klæbes op på væggen i lokalet fire hjørner. Deltagerne bliver derefter bedt om at stille sig i det hjørne, hvor svaret bedst harmonerer med deres egen holdning. Alle skal vælge et hjørne.

Eksempel: Hvordan vil du tage dig af dine forældre, når de bliver gamle?

1. De skal bo hos mig
2. De kan bo hos mig, hvis de har lyst
3. De kan bo hos mig – men kun for en kortere periode
4. De skal bo på plejehjem

Svarene skal være formulerede, så forskellene mellem dem tydeligt fremgår, ellers er det for svært at vælge hjørne. Deltagerne får 5-10 min. til at tale med de andre, der har valgt samme hjørne, om begrundelserne for deres valg. Herefter giver mindst et par stykker fra hver gruppe en tilbagemelding til den store gruppe om, hvad de har talt om. Deltagerne hører mere om, hvad der ligger bag standpunkterne. Og de opdager, at der kan ligge forskellige holdninger/værdier bag det samme svar.

Herefter er der mulighed for at stille uddybende spørgsmål grupperne imellem. Facilitatoren spørger mere undersøgende, hvis ikke der kommer spørgsmål fra de øvrige deltagere. De forskellige hjørner må gerne udveksle synspunkter om deres valg. Herefter spørger facilitatoren deltagerne, om der på baggrund af de forskellige fremlæggelser er nogen, der ønsker at skifte hjørne. Hvis ja, skiftes der hjørne. Facilitatoren spørger ind til årsagen: Hvad fik dig til at skifte holdning? Og reflekterer videre med deltagerne om dette.

#### Refleksion

For at kickstarte refleksionen i en mere stille gruppe kan facilitatoren gå med ind i gruppen. Facilitatoren kan polarisere (forstærke forskelle mellem) holdninger eller stille spørgsmål, som peger på ligheder mellem de forskellige holdninger. Alt efter hvad facilitator mener, skaber dynamik i øvelsen. Det kan ske gennem spørgsmål, der gætter på fordomme og fortolkninger, som fx: "Tror I, det er et udtryk for manglende kærlighed, hvis man ikke vil have sine forældre boende hos sig?" "Kan der være andre årsager end egoisme til, at man ikke vil have sine forældre boende?" (hvis egoisme har været nævnt som årsag). På den måde støtter facilitatoren gruppen i at undersøge de værdier, der ligger bag de forskellige holdninger. Hvis der opstår diskussion mellem deltagerne i de forskellige hjørner, lader facilitatoren diskussionen køre et stykke tid. Herefter stoppes den, og facilitatoren taler med deltagerne om, hvad der skete lige nu i kommunikationen.

#### Spørgsmål til refleksion:

- Hvad skete der med jeres kommunikation?
- Hvorfor var det svært at blive ved med at føre dialog?
- Hvordan føltes det, da det blev til en diskussion?
- Hvordan kan man blive på det dialogiske spor?
- Hvornår kan det være relevant at forlade dialogen og diskutere i stedet?



## 3.6 Øvelser til Temamodul 3: Fællesskaber

### 3.6.1 Collage over begrebet fællesskab

#### Formål

At eleverne får en forståelse af, hvad det vil sige at indgå i et fællesskab, og en forståelse af, at de selv indgår i en række fællesskaber.

#### Rekvisitter

- Blade
- Sakse
- Lim
- Farver
- Karton mm.



#### Fremgangsmåde

De unge inddeles i grupper og finder eksempler på fællesskaber, de selv indgår i (familie, klasse, gymnastikhold mm.). Herefter udstyres de med en stak blade, farver, sakse, karton mm. og skal nu lave en collage, der viser de fællesskaber, de selv indgår i, samt hvad de opfatter som fællesskab. Når collagerne er færdige, skal de unge fremlægge for de andre grupper.

Herefter en snak i gruppen om de forskellige slags fællesskaber, hvilke regler der er, og hvad man hver især kan gøre for at styrke fællesskabet.



## 3.6 Øvelser til Temamodul 3: Fællesskaber

### 3.6.2 Trafiksignal

Denne øvelse fokuserer på vrede og at lære at kontrollere den. Den kan benyttes som et godt værktøj, når de unge møder en konflikt.

#### Formål

Det kan være fordelagtigt for en selv og sine omgivelser at kontrollere sin vrede. Derudover kan de unge reflektere over, hvilke metoder man kan bruge til at holde hovedet koldt.

#### Rekvisitter

- Et stort billede eller en tegning af et trafiksignal
- En stol for hver deltager
- Flipchart og tuscher
- Sedler til alle deltagerne (3 forskellige slags).

#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Denne øvelse kan skabe stress hos nogle udsatte grupper af børn og unge. Juster derfor øvelsen, hvis du bemærker, at deltagerne ikke har det godt under pres. Det er vigtigt, at der linkes direkte til trafiksignalet igennem denne øvelse, så deltagerne forstår sammenhængen.

Del 2 af øvelsen er bedst, hvis man er mange, eller er i et mindre lokale. Det skal være besværligt, at alle vil rykke stolen i hver sin retning på en gang. Vurderer du, at øvelsen ikke vil fungere i lokalet, kan du nøjes med at lave del 1.

### Fremgangsmåde

Lad deltagerne vide, at de skal til at lave en øvelse med fokus på uoverensstemmelser, vrede og at kontrollere den vrede, der kan opstå. Før de starter med øvelsen, fremviser facilitatorerne et værktøj, som kaldes trafiksignal. Brug billedet af trafiksignalet til at forklare, hvordan farverne rød, gul, grøn passer med ordene, STOP, TÆNK, GØR. Det er et nyttigt værktøj i en situation, hvor vrede opstår. Mind deltagerne om, at det kan tage tid at gå fra at være vred til rolig.

**RØD/STOP:** Modstå at blive rigtig vred. Tag et skridt tilbage og betragt situationen. Løber følelserne løbsk? Hvorfor? Forstår du, hvorfor andre reagerer, som de gør?

**GUL/TÆNK:** Overvej, hvilken metode der ville være bedst her. Hvilken strategi skal man vælge for at håndtere situationen og komme videre? Hvordan kan du finde en god løsning?

**GRØN/GØR:** Prøv at håndtere situationen. Hvis det slår fejl, så prøv med en anden strategi, hvis den første ikke virkede.

Skriv hovedpointerne ned på en tavle eller flipchart. Forklar deltagerne, at de kan bruge dette som en hjælp til at bearbejde deres følelser og vrede.





### Del 1: Brug trafiklyset

Læs følgende historier op en ad gangen og hør deltagerne, hvad de ville gøre i lignende situationer.

1. Du og dine venner er blevet enige om at mødes, men de har alle aflyst i sidste sekund, fordi de hellere vil lave noget andet. Du bliver frustreret og får lyst til at sende dem en besked om, at jeres venskab er slut.
2. Du skal til at gå over en vej og bliver næsten ramt af en bil. Bilen holdt ikke tilbage for dig, som du troede. Bilen stopper, og føreren beskylder dig for ikke at se dig for. Du bliver meget vred og får lyst til at råbe og slå på hans bil.
3. Du har købt en spegepølse i supermarkedet for dine forældre. Da du kommer hjem, opdager I, at den er fuldkommen rådden. Dine forældre sender dig tilbage til butikken for at bytte den. Det er så nederen at skulle gå hele vejen tilbage og bytte den. Butiksejeren bliver vred og vil ikke bytte den. Du bliver vred over situationen og har lyst til at råbe og kaste pølsen efter ham.

Diskuter, hvordan trafiksignalet vil kunne hjælpe dem i situationerne. Spørg deltagerne, om de har oplevet en situation, hvor de blev vrede? Og hvad de gjorde for at løse det? Hvordan kan man bruge trafiksignalet i forhold til deres oplevelser?

Skriv hovedpointerne ned på en tavle eller flipchart. Forklar deltagerne, at de kan bruge dette som en hjælp til at bearbejde deres følelser og vrede.

### Del 2: Stole leg

Sæt alle deltagernes stole i en cirkel. Hver deltager skal stille sig bag en stol. Del sedler ud til deltagerne med disse instrukser eller lignende:

1. Ryk alle stole til den væg, hvor døren er
2. Ryk alle stole til væggen modsat døren
3. Ryk stolen til der, hvor tavlen er.

Fortæl dem, at de skal gøre, som der står på sedlerne, når du siger 'TIL!'. Giv dem 1 minut til at tænke over, hvilken strategi de vil bruge til at flytte stolene. Understreg, hvordan de kan bruge trafiksignalet som metode til at løse problematikken. Start legen ved at sige 'TIL!'. Hold øje og iagttag legen. Nu vil deltagerne flytte stolene rundt, samtidig med at de hver især forsøger at følge deres instrukser.

Legen kan udforme sig på forskellige måder: Først kan der opstå frustrationer, og deltagerne modarbejder hinanden. Måske stjæler de stolene fra hinanden. Alternativt begynder de at samarbejde en smule ved at spørge hinanden, hvad der står på deres sedler. De forsøger her at lave en win-win situation og hjælpe hinanden. Denne leg afhænger af deltagernes evne til at bruge trafiksignalet og derved at samarbejde i stedet for at følge sine egne mål. Hvis ingen vælger at bruge trafiksignalet til at finde en løsning til at få sin stol derhen, hvor den skal, kan I hjælpe dem med at huske på det ved at råbe "Trafiksignal!"

#### Refleksion:

Afslut øvelsen efter 5 minutters tid og få deltagerne til at stille sig i midten af lokalet. Spørg dem, om nogle af dem forstod, hvad der foregik. Hvordan havde de det med situationen? Blev nogle stressede, frustrerede eller vrede? Hvad gjorde de, da de lagde mærke til deres frustration? Brugte nogen trafiksignalet? Er de tilfredse med, hvordan de håndterede situationen? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Tag herefter en snak om, hvorvidt det er vigtigt at STOP og TÆNK før man GØR. Spørg, om man kan bruge denne situation i sit eget liv. Er der nogen eksempler?





## 3.6 Øvelser til Temamodul 3: Fællesskaber

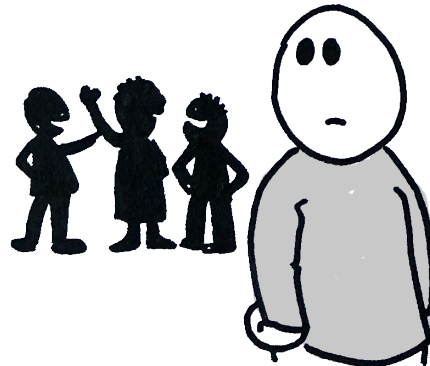
### 3.6.3 Indenfor eller udenfor?

#### Formål

Denne øvelse vil give gruppen en forståelse af, hvordan grupperinger kan opstå, og at man ikke altid indgår frivilligt i grupperinger. De vil få indblik i, hvor meget det egentligt betyder at føle, at man tilhører en gruppe, og hvor skidt det føles ikke at være med i en. Det vil åbne op for dialog omkring dilemmaet i, at en gruppe altid både er inkluderende og ekskluderende.

#### Rekvisitter:

- Post-its i forskellige farver.



#### Vigtige opmærksomhedspunkter

Den person, der får sin egen farve, udvælges af facilitatoren. Det er en god idé at vælge en, der umiddelbart virker stærk, og som har selvtillid. Det er derfor smart at lave denne øvelse et godt stykke inde i forløbet, så I har haft mulighed for at lære gruppen at kende og gennemskue dynamikkerne i denne. Tænk grundigt over, hvem I vælger til at være den med sin egen farve – nogle gange er dem, der råber højest og virker stærke, ikke de stærkeste. Hvis I bedømmer, at der ikke er nogle, der vil kunne tåle at stå uden for alene, kan I lave en variation af øvelsen, hvor to personer får hver deres farve og dermed begge vil stå udenfor. De vil få en fælles oplevelse af at være udenfor og kan reflektere sammen over, hvordan det var.

#### Fremgangsmåde

Gruppen stilles op i en cirkel med ryggen imod midten. Facilitatoren står i midten af cirklen og putter en post-it på hver deltagers ryg. En enkelt deltager får sin helt egen farve, mens de andre får en af tre farver, som er fordelt lige mellem resten af deltagerne. Det forklares så, at de nu skal finde sammen med dem, der har den samme farve som dem selv. De må ikke tale sammen eller kigge på deres egen farve. Men de må gerne kigge på hinandens farver og på den måde hjælpe hinanden med at finde andre med samme farve. Dette nævnes kun, hvis der er nogen, der spørger. Den der har fået sin egen farve ender med at gå alene rundt, når de andre har fundet sammen.

Det er vigtigt at afsætte god tid til at afrunde denne øvelse, da det kan være meget ubehageligt at være den, der ender alene. Spørg denne deltager først, hvordan det føltes at stå alene. Hvordan reagerede han/hun? Giv masser af tid og anerkend de følelser, det har sat i gang. Personen skal føle sig hørt og vide, at det ok at føle sig sårbar i denne situation. Vær sikker på, at personen har det okay, før I går videre til opsamling og refleksion.

#### Refleksion

Hvad skete der i denne øvelse? Hvordan grupperede I jer? Hvordan oplevede I det at danne grupper? Hvordan føltes det, når en anden person forsøgte at blive en del af jeres gruppe? Hvad gjorde I? Og hvorfor? Hvordan føltes det at skubbe væk? Hvordan føltes det at blive skubbet væk?

Bred diskussionen ud til at handle om at føle sig udenfor generelt eller følelsen af at være med i en gruppe:

Har de prøvet noget lignende i deres eget liv?

Hvad tænker de om, at nogle kan bestemme om andre må være med eller ej?

Stillede de spørgsmålstejn ved, at I skabte en regel om, at ens farver skulle høre sammen?

# 4 EVALUERING

## 4.1 Obligatorisk før- og eftermåling

I forbindelse med hvert ung-til-ung forløb skal der gennemføres en lille evaluering, som består af en før- og en eftermåling i ungegruppen.

Før-målingen gennemføres på den første dag – Grundmodulet. Denne måling giver et indblik i, hvordan gruppen forholder sig til de temamoduler, som er beskrevet i Dialogmanualen: Demokrati og medborgerskab, Fordomme og forforståelse samt Fællesskaber.

I kan sammen med ungegruppen bruge målingen til at se på, hvordan gruppens svar fordeler sig, og drøfte det i plenum eller i grupper.

Efter-målingen foretages på den sidste dag i forløbet og består af de samme spørgsmål, som deltagerne besvarede på første dag. Denne del bruges til at se, om deltagerne har ændret holdning gennem forløbet.

I efter-måling indgår desuden afslutningsvist spørgsmål, der går på deltagerens vurdering af forløbet, som I kan bruge til jeres refleksion over, hvad der gik godt, og hvad der kan gøres anderledes næste gang.

## 4.2 Gennemførelse af før- og eftermåling

Til før- og eftermålingerne anvendes det digitale værktøj Kahoot. Dialogkoordinatoren i din kommune har oprettet skemaer til hhv. før- og eftermåling i Kahoot. Som dialogskaber skal I blot hente det skema, I skal bruge og sætte spillet i gang.

### Rekvisitter

- Computer med internetforbindelse (eller smartphone, der kan sluttes til projektor)
- Projektor/storskærm
- Smartphone eller computer til hver deltager
- Din dialogkoordinators Kahoot-log-in oplysninger.

### Sådan gør du

1. Åben internetbrowseren og indtast [www.kahoot.com](http://www.kahoot.com)
2. Log ind med de oplysninger, som du har fået fra din dialogkoordinator
3. Klik på My Kahoots øverst på siden
4. Klik på Play-knappen ud for enten førmåling eller eftermåling
5. Vælg Classic mode (1:1 devices)
6. Nu viser programmet den PIN-code, som deltagerne skal taste ind på deres smartphones eller computer
7. Når deltagerne er logget ind, klikker du på Start-knappen, og I er i gang.

### 4.3 Mulighed for at hente besvarelser, når øvelsen er slut

Hvis I gerne vil bruge besvarelser fra førmålingen på Grundmodulet til at vælge temaer eller lignende til de resterende dage i dialogforløbet, eller vil bruge deltagerens vurdering af forløbet til jeres refleksion over, hvad der gik godt, og hvad der kan gøres anderledes næste gang, er det muligt at hente besvarelserne fra før- og eftermålingerne.

På forsiden, hvor du før skulle klikke på My Kahoots, er der ude til højre en oversigt over alle de gange, spørgeskemaerne er blevet brugt i din kommune. Du skal derfor kunne huske, hvornår I var afsted for at finde de resultater, du skal bruge.

1. Klik på View all of your results
2. Klik på Downloadknappen ud for den gennemførelse, du vil hente data fra, og åben Excel-arket.

### 4.4 Spørgeramme til før- og eftermåling i Kahoot

Nedenstående er rammen for det spørgeskema, I anvender hhv. på første og sidste dag af forløbet.

Temaer til survey	Surveysspørgsmål	Svarkategorier
Ytringer og holdninger	Tør du sige, hvad du mener i gruppen?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Føler du, at dine holdninger bliver accepteret i gruppen?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Tør du sige, hvad du mener til folk, du ikke kender?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
Oplevelse af mulighed for at påvirke omgivelser	Føler du, at du kan gøre noget for at forandre ting, du er utilfreds med?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Når du oplever uretfærdighed, føler du så, at du kan gøre noget ved det?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
Forskellighed og uenighed	Er det okay at være forskellige i jeres gruppe?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Er det okay at være uenige?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Er det vigtigere at respektere, at man er uenige end selv at få ret?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Er det i orden at have fordomme?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke

### 4.5 Spørgsmål til deltagerevaluering efter endt forløb

Temaer til survey	Surveysspørgsmål	Svarkategorier
Dialogforløb – feedback til dialogskabere	Har det været spændende emner, vi har snakket om?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Oplevede du, at der blev skabt debat/dialog på tværs af gruppen?	Gradbøjes: I høj grad, i nogen grad, i lav grad, slet ikke
	Hvad synes du samlet set om dialogarrangementerne?	Godt, hverken godt eller dårligt, dårligt

# UNGTILUNG DIALOGSKABERE

Udarbejdet af Ungdommens Røde Kors,  
Pluss Leadership og Epinion i samarbejde med  
Nationalt Center for Forebyggelse af Ekstremisme  
Oktober 2017



Nationalt Center for  
Forebyggelse af Ekstremisme

EPINION



Pluss