

ÖVNING · VÄRDERINGAR OCH SAMTAL

Fyra hörn

Ett påstående, fyra hörn, och kravet att ställa sig någonstans. När åsikter får en plats i rummet blir samtalet både ärligare och mer respektfullt.

SYFTE

Träna att ta ställning, motivera sin hållning och lyssna på andras, i frågor som saknar facit

GRUPPSTORLEK

8 till 30 personer

TID

20 till 40 minuter beroende på antal frågor

MATERIAL

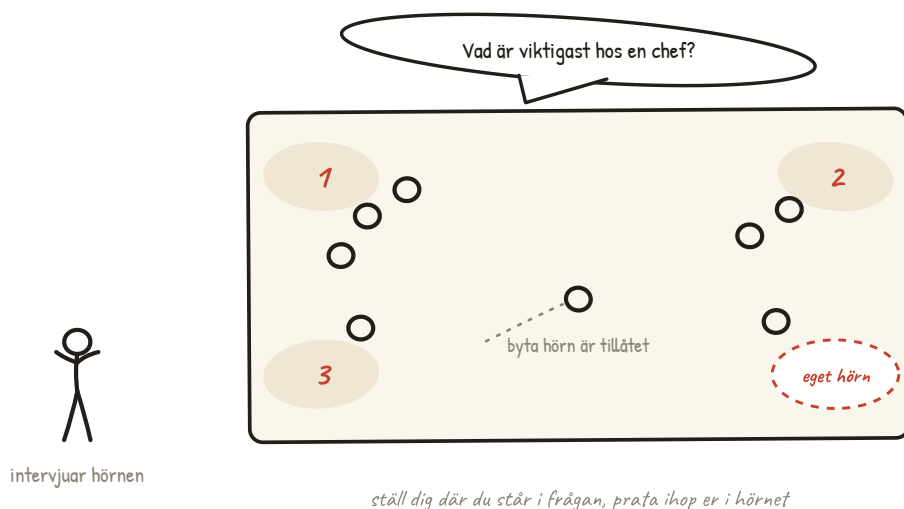
Golvvyta med fyra tydliga hörn, förberedda frågor med svarsalternativ

PASSAR NÄR

Värdegrundsarbete, etiska dilemman, spelregler i grupp, ledarutveckling

KOPPLADE MODELLER

Psykologisk trygghet



Övningen följer Kolbs lärcykel: ställningstagandet med fötterna är upplevelsen, hörnsamtalen och utfrågningen ger reflektion, och förståelsen handlar om vad som händer när åsikter blir synliga och får förbli olika.

UPPLEVA · TA STÄLLNING MED FÖTTERNA

Läs upp en fråga eller ett dilemma och ge tre svarsalternativ, ett för varje hörn av rummet. Det fjärde hörnet är alltid öppet: eget alternativ. Exempel: "Vad är viktigast hos en chef?" med hörnen tydlighet, omtanke, mod och eget förslag.

Eller: “En kollega gör ett slarvfel som drabbar en kund. Vad gör du först?” med hörnen pratar med kollegan, informerar chefen, hjälper till att rätta felet och eget alternativ.

Alla ställer sig i ett hörn. Ingen får stå kvar i mitten; att välja är en del av övningen. De som samlats i samma hörn pratar ihop sig ett par minuter om varför de står där. Sedan intervjuar du hörnen: varför står ni här? Den som vill får byta hörn under samtalets gång, och den som byter får gärna berätta vad som fick den att flytta. Kör tre till fem frågor, från lättsamma till mer laddade.

REFLEKTERA

Efter sista frågan: Hur var det att behöva välja hörn, och att bli sedd med sitt val? Bytte någon hörn, och vad var det som övertygade? Hur kändes det att stå ensam eller nästan ensam i ett hörn? Blev något hörn behandlat som det rätta, och vad gjorde det i så fall med samtalet?

FÖRSTÅ

Fyra hörn gör tre saker som ett vanligt åsiktsrunda inte gör. Kroppen tvingar fram ett ställningstagande; det går inte att mumla sig förbi när fötterna måste välja golvyta. Rummet visar oenigheten sakligt; gruppen ser med egna ögon att kloka kollegor landar olika, vilket är ett vaccin mot föreställningen att alla tycker som jag. Och bytesregeln gör det hedervärt att ändra sig; i de flesta sammanhang kostar det prestige att byta åsikt, här belönas det med en nyfiken fråga. Det öppna hörnet skyddar dessutom mot falska val: den som inte ryms i alternativen får skapa sitt eget i stället för att tvingas in i ett. Tillsammans tränar det gruppen i det som värdegrundsarbete faktiskt kräver: att stå för något, lyssna på riktigt och ändra sig utan att förlora ansiktet.

PRÖVA

Avsluta med en fråga som ligger nära gruppens vardag och låt hörnbilden bli ett underlag: vad betyder det att vi står så här spridda, och vad behöver vi komma överens om trots det? En grupp som arbetar med spelregler kan gå direkt från sista hörnbilden till att formulera en gemensam hållning. Enskilt: var och en tar med sig frågan om vilket hörn den valde av övertygelse och vilket av bekvämlighet.

FÖR DIG SOM LEDER ÖVNINGEN

Frågekonstruktionen är hantverket: alternativen ska vara jämbördigt rimliga, annars blir övningen en åsiktsredovisning med facit. Börja lätt, till exempel med bästa semesterformen, så att formen sitter innan innehållet blir laddat. Intervjua hörnen nyfiket och lika länge, och vakta särskilt den som står ensam; fråga aldrig ut den hårdare än de stora hörnen, och tacka tydligt för modet. Ta aldrig själv ställning under pågående fråga. Undvik frågor där ett hörn skulle avslöja något privat eller peka ut en position som skamlig; dilemman ska väcka samtal, inte bekännelser. Fyra hörn är en klassisk värderingsmetod med rötter i svensk pedagogik; den här utformningen är theORVARs bearbetning.