

Konsten att leda workshops

Några grundbultar:

I ett seminarium är målet satt liksom innehållet

I en **workshop** är målet satt, men **innehållet** och **resultatet skapas** på plats.

Ett annat ord för **workshopledare** är **facilitator**

En **facilitator** är **ansvarig** för **processen**. Inte för det skapade innehållet. Det är deltagarnas ansvar.

Ju mer **deltagarna** får **engagera** sig och känna sig **delaktiga**, desto **bättre** kommer de att tycka om **sessionen**, och desto **mer** kommer de att **minnas**. Hur mycket fastnar?

Det finns en enkel teori som säger:

1. Om du bara lyssnar, fastnar **20%**
2. Om du bara ser, fastnar **30%**
3. Om du både lyssnar och ser, fastnar **50%**
4. Om du lyssnar, ser och diskuterar, fastnar **70%**
5. Om du lyssnar, ser, diskuterar och gör själv, fastnar **90%**

En facilitators mål är att komma upp till nivå 4 (en utbildares mål är nivå 5)

Att hitta och jobba med **rätt fråga** är en av tre nycklar. De andra är att ge rätt **instruktioner** (= tydlig kommunikation, tydligt ledarskap & tydliga tidsangivelser) och det tredje är att skapa **positiv atmosfär** i rummet, som gör deltagarna trygga och med en positiv attityd till att jobba med frågeställningarna.

Rätt fråga + Rätt instruktion + Rätt atmosfär = Bra workshop

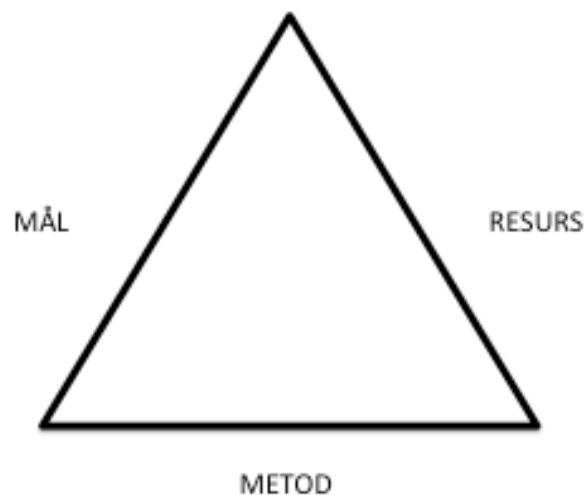
Den liksidiga triangeln

Mål, metod och resurser hänger ihop.

Se mål, resurs och metod som en liksidig triangel. Ökar du målen behöver du öka resurserna. Minskar du resurserna minskar de andra också.

Era resurser kan vara:

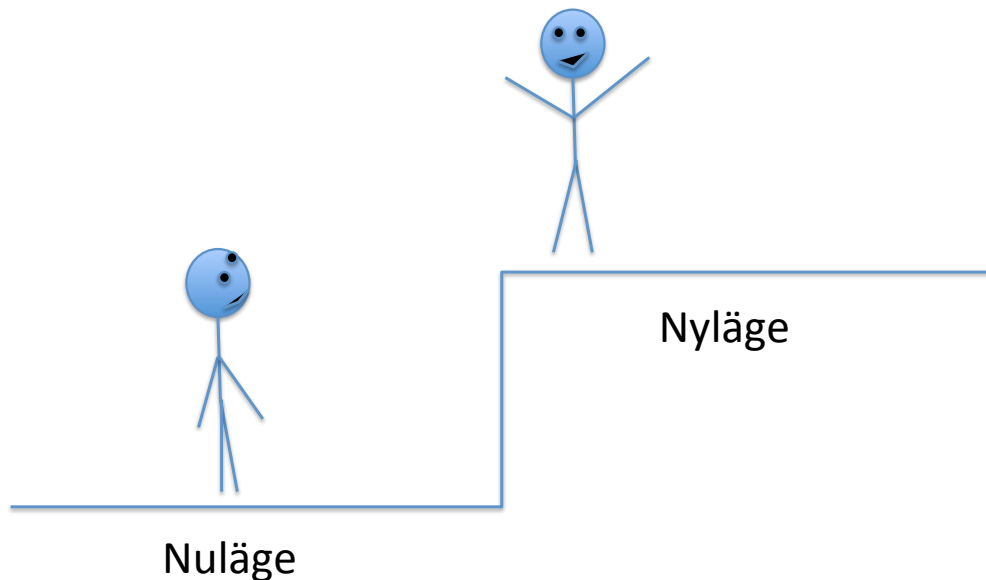
- Er själva
- Talare
- Rum, lokaler
- Hjälpmedel såsom blädderblock, papper, post-its, pennor, Whiteboard, pc-kanon..?
- deltagare
- Tid
- Pengar att köpa in rekvisita, hjälpmedel etc
- Annat?



Vilka är då målen ni kan sätta givet de resurserna du har?

Ditt jobb: Att få gruppen att förflytta sig mot målet.

Ett mål är platsen du vill att gruppen ska vara på jämfört med var de är idag. Jag kallar den nuvarande situationen för Nuläge. Jag kallar målet för Nyläge. Det är dit vi ska. Du ska leda oss dit med dina verktyg (metoder, instruktioner osv). Men gruppen kommer fram till innehållet och skapar resultatet. Med din hjälp. Det är egentligen inte konstigare än så.



Så vilka metoder kan du använda?
Se nästa sida för ett antal varianter.

Tips: köp Möteskokboken I och II för att få massor av tips och metodverktyg.

Exempel på metoder:

Det finns en mängd metoder som involverar deltagarna. Nyckeln är just att involvera. Inte informera. Vilka metoder som är bäst beror på gruppens energi och vilja, och dina preferenser. Med en positiv atmosfär funkar alla. Här är flera beprövade. Vilka använder du själv mest? Vilka har du inte testat?

Skriva själv prata sedan	- Ge en uppgift/ställ en fråga - Få alla att skriva ner sina egna svar - Sedan kan de presentera i mindre grupper eller inför alla
Skriv på post-its upp och gruppera svaren	- Ta steg ett och två enligt ovan - Låt alla sätta upp sina post-it-lappar på antingen vita tavlan för alla, eller på blädderblock i mindre grupper - Låt gruppen gruppera de olika svaren i relevanta kluster. - Diskutera svaren och klustren
Bikupa - diskutera, berätta sen	- Skicka ut frågan - Instruera att de diskuterar frågan i mindre grupper ex 2&2, 3&3 etc. - Lyft sedan diskussionen till alla
2&2 intervjua varandra	- Ge grupper en eller flera frågor - Tala om att de ska hitta någon (grannen?) och att de ska intervjua varandra - Reflektera inför hela gruppen om det behövs
Öppen diskussion	- Ställ frågan - Bjud in till allmän diskussion - Se till att ha följdfrågor - Tips för stora grupper: se till att några i förväg fått uppgiften att svara högt så kommer diskussionen lättare igång.
Halva gänget för, halva emot	- Dela in gruppen i två delar - Låt ena halvan komma fram med argument för en lösning och andra halvan för en annan eller bara emot den första. - Lyssna på båda grupperna.
Expandera – prioritera	- Låt gruppen komma fram till så många förslag som möjligt på en viss tid - Gruppera om det är relevant - Låt alla rösta om vilka förslag som är bäst.
Utgå från en modell	- Rita upp t.ex. en 4-fältsmodell ex: en SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats) - Dela upp gruppen och låt dem ta hand om varsin ruta - Redovisa svaren

Exempel på agenda-förberedelser

En bra, tydlig agenda hjälper dig att ha koll på tiden, vad du vill med varje del och hur du ska genomföra varje del.

En av nycklarna är just att sätta realistiska tider för varje moment. Om du är osäker, skapa då luft mellan momenten. Tidsätt 80%. Låt resten flyta beroende på vart diskussionen tar er. Är du van och säker kan du spetsa tiderna till 90-95%.

Se detta som ett exempel. Skapa sedan din egen variant.

Tid	Vad	Hur
5 min	Introduktion – presentation av mig och ämnet	Blädderblock. Jag själv.
15 min	Vad gör en bra workshop?	Diskussionsfråga: 2&2 med post-its – 5min Upp på tavlan – 2 min Gruppera – 5 min Reflektera – 3 min
20 min	Vilka metoder kan vi använda i en workshop?	Presentation – 10 min Öppen diskussion 5 min Skriv ner er favorit – 5 min
4 min	Summering / avslutning Vad tar ni med er från dessa 45 minuter?	Mingla med minst två andra – 4 min
1 min	Tack för idag	Musik till avslutningen

Besvärliga personligheter

I många möten kommer det att finnas personer som på ett eller annat sätt gör det aningen besvärligt för gruppen och dig. Det behöver inte vara deras avsikt, och de är troligen inte medvetna om det, men de kan påverka dig och gruppen negativt.

Här nedan är fem olika personligheter som kan ställa till det för dig, med förslag till åtgärd:

Benke Besserwisser

Med Benke i gruppen har du en tupp till i hönsgården. En som utmanar dig och tycker att du lika gärna kunde låta honom ta över. Du tillför inte särskilt mycket enligt Benke.

I sämsta fall får gruppen reda på "sanningen" i en föreläsning som tar en hel del tid. I bästa fall undrar också Benke var du fått dina fakta ifrån. Med lite otur är Benke också slug och ställer frågor han själv vet svaren på, bara för att testa dig. Du kan bli helt underminerad av ständiga ifrågasättanden som inte leder någonstans än en möjlig maktkamp och himlande ögon och djupa suckar. De andra deltagarna kommer antingen att beundra Benke för hans kunskaper, eller så blir det en uppgiven och frustrerad stämning eftersom diskussionen inte hjälper dem att lära sig något.

Vad kan du göra: Om gruppen känner Benke bra, kan de själva ta tag i det. Det hjälper inte att gå till motattack i alla fall. Du kan tacka Benke för hans inlägg och vända dig till övriga gruppen och fråga vad de tycker. Du kan erkänna Benkes stora kunskaper och använda honom genom att be honom att belysa en viss fråga. Då känner sig Benke viktig. Funkar inget kan du ta Benke åt sidan och fråga om han alls behöver vara på din session om den ger honom så lite.

Nicke Nyfiken

Ingen är så vetgirig som Nicke. Och ingen fråga är för enkel eller svår för att Nicke ska låta bli att fråga. Nicke vill verkligen veta och han lär sig bäst på det sättet. Nicke är en "Learner" vilket på många sätt är motsatsen till Benke Besserwisser som är en "Knower". Deltagarna kan tycka att det är skönt att någon annan ställer de "dumma" frågorna, men de kan också tappa tålamodet när den ena frågan avlöser den andra.

Vad kan du göra: Nicke vill faktiskt lära sig något. Ett sätt att hantera Nicke är att i förväg berätta vad som kommer att gås igenom och besvaras. På det sättet kan Nicke bocka av de frågorna. Om du vill, kan du också säga att vi tar övriga frågor på slutet.

Olof Offer

Det är synd om Olof. Allt går emot honom. Vad du än gör, och vad du än säger så lider han. Olof är en mästare på att suga energi från gruppen genom att skapa en osäkerhet och skuld hos deltagarna. Vill du engagera honom så är det jobbigt. *Varför ska just han svara?* Låter du honom vara är det jobbigt. *Varför får inte han frågan?* Misslyckas han med något så är det just typiskt att han aldrig kan fixa det. Lyckas han var det nog mest tur och det blir värre snart igen. Det spelar ingen roll vad du gör, fel blir det i alla fall.

Vad kan du göra: Gå inte i fällan och ta på dig skulden. Ställ hellre coachande frågor om du har tid, som till exempel: *Vad vill du? Hur tycker du att vi ska göra med...? Hur kan du använda det här på...?* Och så vidare. Visst kan du visa empati över en jobbig situation, men ta inte över ansvaret för den. Möjligen kan du fråga: *Hur påverkar det dina möjligheter att fokusera på workshopen här och nu?*

Pratglada Petter

Du har fått Petter bland dina deltagare. Grattis, det lär inte bli tyst här inte.

Petter gillar att prata och att höra sin egen röst. Han associerar till höger och vänster och lämnar allt som oftast ämnet. Det spelar egentligen ingen roll vem som har ordet. Petter hoppar in och dominerar. Snart nog har alla andra tröttnat och blir bara tystare och tystare – såvida inte någon blir irriterad och ber Petter att hålla klaffen en stund.

Visst kan Petter vara smart och säga bra saker. Det är bara det att ingen annan får en syl i vädret. Och har du riktig otur är Petter inkarnationen för devisen: *”Lyset är tänt, men det är ingen hemma. Fast radion är på...”*

Vad kan du göra: Se till att du har luft i agendan så att du kan hantera extra diskussionstid. Var trevlig med kort. Lyssna efter fler röster och vad de tycker och uppmuntra dem att ta för sig. Fråga (på ett vänligt sätt) vad det Petter säger har med ditt ämne att göra. Utmana Petter genom att fråga: *Om du med en mening skulle ge ett svar, vad skulle det vara då?* Då måste Petter fokusera. Du kan också skapa övningar där alla får reflektera var för sig, vilket gör att han inte kan dominera hela tiden.

Tysta Tina

Tina är hur lätt som helst att glömma bort. Hon tar ingen plats alls. Aldrig att Tina skulle räcka upp en hand och fråga något, än mindre svara. I grupparbeten sitter hon bredvid och gör inget väsen av sig. Hon är raka motsatsen till pratglada Petter. Om hon kunde önska sig en superkraft skulle det vara att bli osynlig. Det hade hon gillat.

Men varför är Tina så tyst? Är hon så ruskigt blyg? Eller är hon så fokuserad? Eller lär hon sig genom att observera och reflektera? Eller har hon kanske dålig självkänsla och tycker att hon inte kan något jämfört med alla andra?

De andra deltagarna kommer antingen att ignorera Tina eller störa sig på att hon inte bidrar till diskussionen. Hon kan komma att ofrivilligt få gruppen ur balans på grund av denna tystnad.

Vad kan du göra: Det bästa är om du förstår varför Tina är så tyst. Är det hennes observerande lärstil eller något annat? Har du tid kan du alltid fråga i någon paus. Ett sätt att få Tina att bidra är att låta alla skriva ner förslag på papper eller post-it-lappar etc. Då kommer även Tinas idéer fram.

Dina förberedelser

Vilka mål och resurser har du?

Vilka metoder kan du använda i din workshop?

Skapa nu en agenda som du kan följa.

Lycka till! //Antoni Lacinai