

Härskartekniker

EN HANDLEDNING



Folkuniversitetet

Alla människor är olika och har olika behov. Vissa behov syns tydligt medan andra kan vara svåra att förstå och uttrycka. I demokratiska möten är målet att alla deltagare ska kunna delta utifrån sina egna unika behov och förutsättningar. Det handlar om att skapa en trygg och inkluderande gruppmiljö där alla känner sig sedda och hörda.

Genom denna utbildning får grupper och ideella föreningar metoder, övningar och praktiska råd för att genomföra demokratiska möten. Syftet är att alla mötesdeltagare ska trivas och ha möjlighet att bidra på bästa sätt, vilket skapar ett roligare och mer givande engagemang för alla.

Syfte och mål med utbildningen:

- Att öka förståelsen kring hur härskartekniker kan hanteras effektivt.
- Att ni genom ökad kunskap kan hantera härskartekniker och exkluderande bemötande innan de eskalerar till svårare konflikter.

Planera utbildningen

Utbildningen kan rikta sig mot cirkelledare, en befintlig studiecirkel, en förening eller en blandad grupp.

Du kan anpassa utbildningen själv efter behov, och beroende på gruppen. Det går bra att hoppa över övningar om du vill göra en föreläsning eller har ont om tid. Du kan i så fall nämna övningarna utan att göra dem.

Du kan kombinera utbildningen med andra delar av Mötesteknikerna, eller bara plocka det du vill till någon annan utbildning.

Utbildningens dokument

Alla dokument till utbildningen hittar du här: [Bibliotek - Härskartekniker](#)

Varje deltagare ska få ett exemplar av följande dokument:

- Beskrivning av härskarteknikerna
- Motstrategier och bekräftarteknik
- Tips på motmedel för härskartekniker

Förbered dig

Du kan läsa handledningen eller anteckningarna i Powerpoints föredragshållarvy.

Du behöver inte kunna allt utantill, men det är bra om du har testat allt själv en gång innan du ska hålla i utbildningen första gången, så du är bekväm men innehållet men också med Powerpoint och de olika dokument.

Klicka till "nästa bild" när texten är understruken eller när du ser ➞

Instruktioner i rutor är till dig som utbildare

Läs dokumentet "[Tips för normkritisk pedagogik](#)"

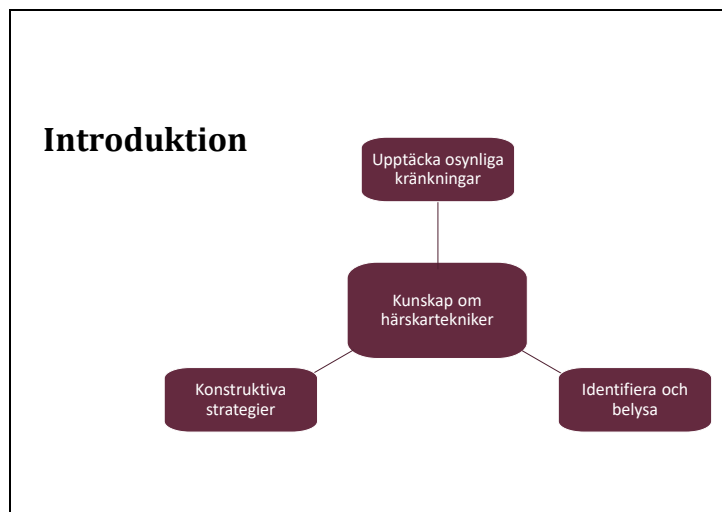
Introduktion till utbildningen

Om det är första gången gruppen träffas kan det vara bra att göra en presentationsrunda och skriva gemensamma gruppregler. Se övningar i utbildningen "Inkluderande mötestekniker".

Bild 1



Bild 2



➞ När texten är understruken

Introduktion till Härskartekniker

Syftet med detta pass är att ge kunskap om härskartekniker. Kunskap om dem, är en väg till att upptäcka många vanligtvis osynliga kränkningar. Därför är det viktigt att förstå vilka de är och hur ni i er grupp eller förening kan arbeta mot dem. Att känna till härskarteknikerna gör att ni kan identifiera och belysa dem om de förekommer och används. Detta innebär också att ni kan hitta bra och konstruktiva strategier att bemöta dem på.



Härskartekniker?

- Sociala manipulationer för att behålla sin position och social status
- Synlig eller osynlig hierarki
- Kan rikta sig både till grupper och enskilda individer
- Olika beteenden, gester och ord som används för att trycka ner och förminska andra för att själv få övertag

→ När texten är understruken

Vad är härskartekniker?



Härskartekniker är sociala manipulationer av en grupp eller person för att behålla sin position och sociala status. Manipulationen, härskartekniken kan förekomma för att behålla sin plats både i en synlig hierarki, eller i en osynlig hierarki. Som exempelvis på en arbetsplats, möte, eller i en förening. Härskartekniker kan rikta sig både till grupper och enskilda individer.

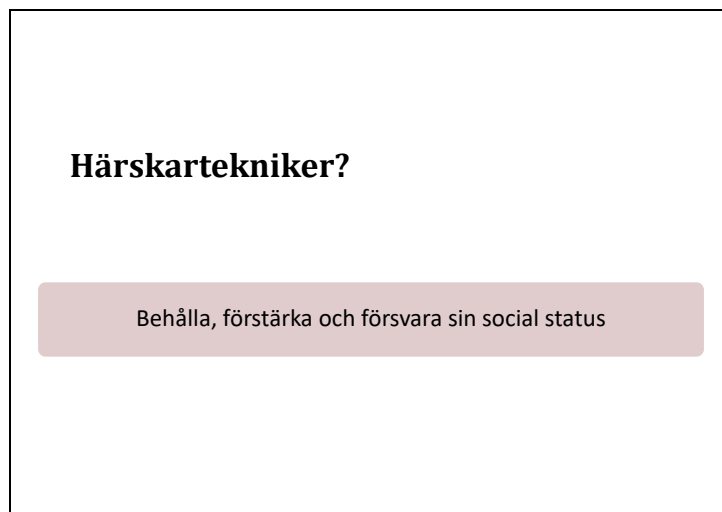
Härskartekniker beskriver olika beteenden, gester och ord som används för att trycka ner och förminska andra för att själv få övertag. De är subtila sätt att bevara och/eller skapa ojämlika maktförhållanden. De förekommer både medvetet och omedvetet, i alla grupper och sammanhang.

Vi har alla blivit utsatta, och högst troligt även själva utsatt andra för dem. Att förstå och lära sig se härskartekniker handlar om att förstå hur makt fungerar och hur det kan ta sig i uttryck i en förening, eller i andra sociala sammanhang.

Det är väldigt lätt att tro att det är jag själv som har gjort eller sagt något fel eller betett sig olämpligt när jag blir utsatt för en härskarteknik. Så är det inte! Att göra härskartekniker synliga innebär också att effekterna av dem kan motarbetas.



Bild 4



Funktion

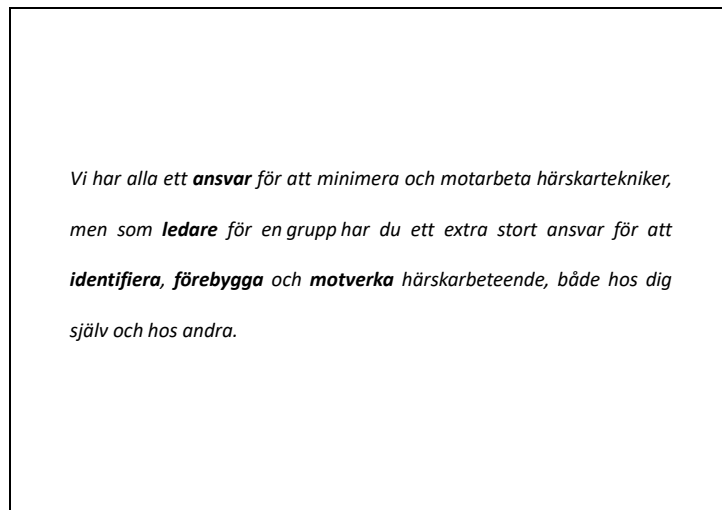
Teknikerna är nära förknippade med social status inom gruppen. De används för att behålla, förstärka och försvara denna status. Härskartekniker går att använda från ett underläge men, infinner sig mera naturligt från en position ovanifrån. En person i underläge kan mycket väl försöka sig på att förlöjliga en meningsmotståndare, men begreppet härskarteknik blir då irrelevant.

Alla typer av människor och grupper kan använda sig av dessa och liknande metoder, men det ursprungliga begreppet härskartekniker konstruerades för att visa hur män bibehåller sitt grepp om kvinnor.

Begreppet härskarteknik används därför inom feminismen där det räknas som en viktig faktor i upprätthållandet av könsmaktsordningen. Men både i och utanför feminismen beskriver teorin att liknande tekniker används för att hålla andra grupper borta, till exempel människor med "felaktig" social bakgrund (samhällsklass), ålder eller av annorlunda etnicitet från makten. Härskartekniker kan användas av alla.



Bild 5



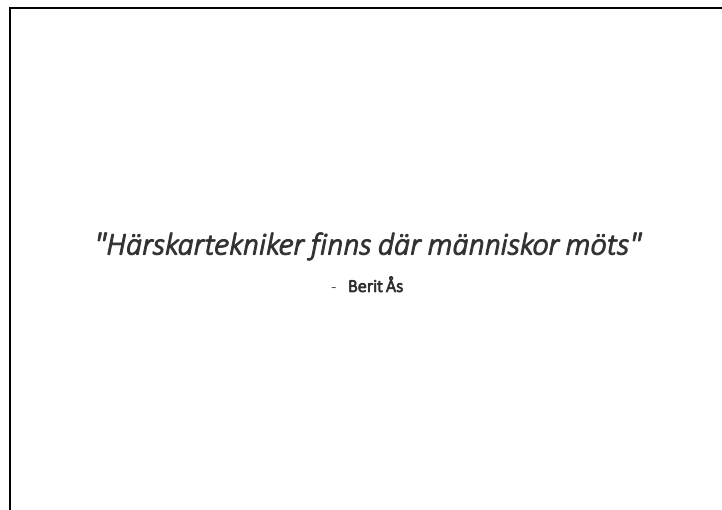
Att göra härskartekniker synliga innebär också att effekterna av dem kan motarbetats.

*Vi har alla ett **ansvar** för att minimera och motarbeta härskartekniker, men som **ledare** för en grupp har du ett extra stort ansvar för att **identifiera, förebygga** och **motverka** härskarbeteende, både hos dig själv och hos andra.*

För att lyckas med detta behövs kunskap om härskartekniker samt kännedom om effektiva motstrategier och bekräftartekniker. Vi ska nu i denna del titta på olika härskartekniker, se vilka möjligheter som finns för att motverka och förebygga dem. Men först lite om dess bakgrund och uppkomst.



Bild 6



Berit Ås är norsk professor i socialpsykologi. Det var i slutet av 1970-talet som hon identifierade fem härskartekniker som hon såg användes av män mot kvinnor. Berit Ås satt som folkvald politiker i Stortinget (den norska riksdagen) men upplevde trots denna maktposition att hon och de andra kvinnorna i riksdagen inte blev lyssnade på i samma utsträckning som männen.

Under ett möte med några partikamrater började hon skriva ner allt som hände. Det som tidigare bara varit en känsla blev tydligt; männen vid hennes sida vände sig faktiskt bort eller började pyssla med annat när det blev hennes tur att få ordet. Ås fortsatte att göra observationer och såg tydliga mönster i möteskulturen; det fanns informella maktstrukturer som krympte kvinnornas handlingsutrymme. Det var så Berit Ås fick sitt uppslag till sin forskning. Forskningen som resulterade i 5 härskartekniker som med tiden har utvecklats och blivit fler.



Bild 7

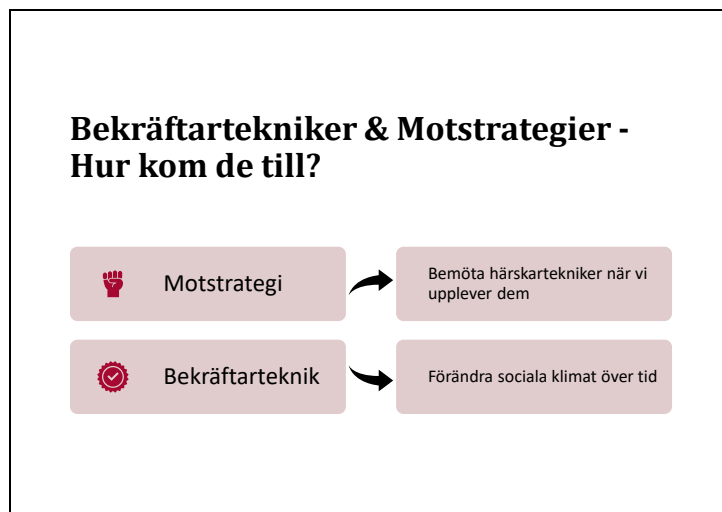
De 5 ursprungliga härskartekniker

- Osynliggörande: du finns inte
- Förlöjligande: du är oviktig
- Undanhållande av information: du behöver inte veta
- Dubbelstraffning: du gör fel oavsett
- Påförande av skuld och skam: du är fel

Dela ut PDF "härskartekniker" och gå igenom den med gruppen. Du bestämmer om ni läser det tillsammans eller om ni tar 10 minuter för egen läsning.

Det finns flera härskartekniker som har analyserats senare. I denna utbildning fokuserar vi på de 5 ursprungliga härskartekniker.





Efter ett seminarium vid samhällsvetenskapliga fakulteten på Stockholms Universitet 2003 där Ås' forskning kring härskartekniker presenterats för en grupp doktorander beslutade sig *deltagarna för att försöka göra något åt detta. De kände allt för väl igen sig för att kunna släppa det som presenterats för dem.

De ställde sig frågan “vad kan man göra för att bidra till en reell och långsiktig förändring av sociala klimat? Och hur kan man göra i stället för att förtrycka?”

Det var frågor som de ville ha svar på. De bestämde sig därför att utveckla konkreta metoder för att bättre kunna bemöta härskartekniker när situationer uppstod. En “verktygslåda” med råd och tips på hur du kan få hjälp att bemöta en härskare när du blivit utsatt. Resultatet av gruppens arbete presenterades i en artikel där begreppen motstrategier och bekräftartekniker presenterades för första gången.



Motstrategier = är sätt att bemöta härskartekniker när vi upplever dem.

Bekräftartekniker = är sätt att förändra sociala klimat över tid.

Detta är verktyg till individer som upplever sig förtryckta eller kränkta. En möjlighet att göra något åt situationen själva, att äga makten över sitt eget liv och situation – makten att faktiskt kunna påverka.

“Motstrategier och bekräftartekniker” är sätt för oss alla att långsiktigt förändra de felaktigheter som vi stöter på i vårt sociala liv, både i informella sammanhang och på jobbet” (Jonasson et. al. 2004).

Det är samtidigt viktigt att påpeka att eftersom användandet av härskartekniker är en maktyttring, det vill säga ett sätt för någon att utöva makt över någon annan. Så kan det vara mycket svårt för den som blir härskad över att återta makt i den positionen som hen befinner sig i.

Att känna sig förminskad och kränkt är en naturlig reaktion och vi har rätt att känna oss på det viset när någon behandlar oss illa. Att stå upp för sig själv och agera lugnt, behärskat och, framför allt, agera direkt i stunden kan därför vara mycket svårt. Klandra inte dig själv om du kommer på vad du skulle ha gjort först när situationen är över!

Vi kommer senare att presentera

Motstrategier, med konkreta tips och exempel på hur du kan värja dig när du blivit utsatt för härskartekniker. Det vill säga det du kan göra för att bemöta och oskadliggöra en upplevd specifik härskarteknik.

Bekräftartekniker, med exempel på hur du kan använda dem för att förebygga och motarbeta att härskarbeteenden förekommer. Helt enkelt ett smart sätt att förändra det sociala klimatet och skapa en god miljö där människor trivs och samarbetar.

Ni kommer också få en PDF som sammanfattar teknikerna sedan.

**Deltagarna i seminariet var grunden till det nätverk som nu kallas Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU)*



Bild 9



Upplägg

Avsnittet illustreras med 5 filmer där olika härskartekniker exemplifieras. Om du vill göra övningen kan du anpassa det efter egna förutsättningar. Kanske bara kolla på filmerna utan att diskutera alla, eller att lägga till egna filmer.

Se varje film var för sig så att ni efter varje avsnitt kan ha en diskussion kring era iakttagelser och analyser. Tänk på att genomföra övningen i en lagom gruppstorlek, (4-10 deltagare rekommenderas).

OBS: ni behöver inte ta alla frågor på alla filmer. Det är utgångspunkt för diskussion ifall det behövs.

Filmerna är framtagna av Ordrum

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?

Efter det filmade avsnittet och er diskussion, se vårt exempel på motstrategi och bekräftartekniker





Se filmen med gruppen och diskutera

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?



Bild 11



Motstrategi – Ta plats!

Här är jag!

Spela inte den roll du blir tilldelad. Visa tydligt och bestämt att det finns en anledning till att du är där. Du är inte heller något offer. Problemet ligger hos din/a angripare och du ska inte ta åt dig! Om möjligt säg ifrån direkt. En bra teknik för att bemöta denna härskarteknik är att formulera sig enligt följande uppbyggnad: *När du ... upplever jag ... och jag skulle önska att.* Tyvärr är det ofta svårt att finna sig i stunden då man mest kanske känner sig dum eller ledsen. Men försök!

Du kan också ställa frågor som motstrategi:

- "Hörde jag rätt nu?"
- "Vad menar du nu?"
- "Sa du verkligen"
- Eller med en underton av humor säga "Oj nu glömde du att presentera mig, men det kan ju hända även den bästa"

Bekräftarteknik -Synliggörande

För att motverka en grogrund för osynliggörande tekniker kan ni i er förening och du som deltagare tänka på några saker för att främja en kultur som i stället präglas av respekt för varandra.

- Tänk på att försöka synliggöra och ge plats till alla deltagare i sammanhanget.
- Du som individ kan tänka på att visa att du lyssnar på andra, bekräfta det som andra säger.
- Ge konstruktiv kritik vid diskussioner och samtal. Låt andra känna att du ser och lyssnar på vad andra säger.

Tips!

Att använda rundor/gå laget runt är ett sätt att låta alla komma till tals vid möte.



Härskartekniken: Förlöjligande



ordrum Filmer framtagna av Ordrum

Se filmen med gruppen och diskutera

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?





Motstrategi - Ifrågasätt

En motstrategi för att bemöta förlöjligande tekniker är att ifrågasätta vad personen eller personerna som försöker förminska eller förlöjliga dig menar med sitt uttalande. Låt inte skämten passera utan att du kommenterar och ifrågasätter dem, och skratta inte med!

Acceptera inte den roll du tilldelas. Ifrågasätt i stället beteendet.

För det handlar inte om dig, det handlar om inte om din upplevelse av något, utan att du ifrågasätter **avsändarens syfte med sitt uttalande**.

Om du inte tydligt vill markera för avsändaren att du inte accepterar att hen går över gränsen på det här sättet kan du använda det mjukare *"När du – upplever jag – jag skulle önska att"*.

Exempel: **När du** skrattar och fnissar när jag berättar att jag är med i en cosplayförening så **upplever jag** det kränkande. Jag skulle önska att du inte dömde alla medlemmarna och mig utifrån vårt intresse. Med vilken rätt tycker du att du kan fnissa åt dessa människor?

Bekräftarteknik - Respektera

Vad kan ni i föreningen göra? Och hur kan du som individ agera?

- För att undvika förlöjligande så kan ni i föreningen ta upp vikten av att behandla alla på ett respektfullt sätt.
- Ni i styrelsen har ett extra stort ansvar för att "sätta rätt normer" och vara förebilder.
- Bemöt dina medmänniskor seriöst. Skratt inte med när någon gör sig lustig på någon annans bekostnad.
- Stötta andra så de känner sig betydelsefulla och kompetenta.

Tips!

Bestäm gemensamma mötesregler som gäller för er grupp. Läs mer om hur det fungerar och inspireras av flera metoder i modulen "Inkluderande mötestekniker"



Härskartekniken: Undanhållande



ordrum Filmer framtagna av Ordrum

Se filmen med gruppen och diskutera

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?





Motstrategi - Kräv korten på bordet

Syna/Granska - det behöver inte vara något illvilligt över att frågan diskuterades när du inte var närvarande. Men om det var det, är det jobbigt att bli granskad. Gång på gång.

Du kan säga:

-*"Styrde upp lite grejer"*. Är ni säkra på att jag också delar era åsikter och tycker att de besluten är bra? Jag ska ju också stå som ansvarig för detta event.

Kräv information

Du kan ex. säga:

- *Vad exakt var det ni styrde upp? Togs det några beslut?*

Kanske möts du här av förminskning av informationens betydelse?

Ta problemformuleringsinitiativet

Du kan ex. säga:

-Även om ni inte tycker att det var så viktig information så känner jag att jag hade velat ha den. Att man delegerar och delar upp arbetet tycker jag är helt ok. Men att ta oförankrade beslut tycker jag är fel.

Om du inser under ett möte att de andra fått ett utskick med information som inte hittade fram till din mejlbox när du sitter i ett beslutande möte är det bara att **begära bordläggning av frågan**.

Du kan säga:

"Nu verkar det vara så att ni andra har fått information som inte hittat fram till mig. Eftersom jag inte har fått tid att gå igenom denna information i lugn och ro får vi helt enkelt bordlägga den frågan för vi kan ju inte sitta här och ta beslut helt utan grunder."

Bekräftarteknik - Informera

Genom att vara tydlig och genom att arbeta för att kommunikation och öppenhet ska genomsyra organisationen försvårar man för dem som vill stänga ute någon från att vara delaktiga på lika villkor.

- Se till att ha tydliga rutiner och beslutsprocesser där det är möjligt.
- Förutsätt inte att alla har samma information som du har, se till att alltid berätta bakgrunden till det ni talar om eller ska besluta om på så sätt kan ni få en gemensam bild av frågorna.
- Undvik att hålla diskussioner utanför mötestid när inte alla är med, då finns det risk att några inte får möjlighet att påverka.
- Var uppmärksam på tystlåtna individer som inte kan, på grund av ålder, blygsel eller annat, föra sin egen talan.
- Var beredda på att skjutas upp beslut till ett senare tillfälle till förmån för att alla ska ha fått nödvändig information för att ta beslut på rätt grunder.
- Transparens bör vara ett ledord

Tips!

Bestäm gemensamma mötes-/beslutsregler som gäller för er grupp. Läs mer om hur det fungerar och inspireras av flera metoder i modulen "Inkluderande mötestekniker"



Härskartekniken: Dubbel bestraffning



ordrum Filmer framtagna av Ordrum

Se filmen med gruppen och diskutera

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?





Motstrategi - Synliggör mönstret

Fundera över dina egna värderingar och prioriteringar så kan du lättare bemöta dubbelbestraffning. Om du vet vad som är viktigt för dig är det lättare att vara tydlig med hur du tänker och förklara för personen.

Du skulle kunna formulera dig enligt nedan för att synliggöra din situation och upplevelse:

"När ni ber mig att sköta kommunikationen på sociala medier utan att lämna konkreta direktiv och sedan klagar på att jag gör fel upplever jag att det inte spelar någon roll vad jag gör – ni anser i alla fall att jag gör fel. Jag skulle önska att ni var tydligare med de övergripande målen och låter mig nå dem på det sätt jag tycker passar bäst."

Om du blir utsatt: Konfrontera personen och ifrågasätt vad den säger. Be om konstruktiva lösningar.

Bekräftarteknik - Hänsynstagande

Motsatsen till dubbelbestraffning är hänsynstagande. Om du utgår ifrån att alla alltid gör så gott de kan utifrån sina förutsättningar kan det bli lättare att inte döma och att istället försöka hitta en konstruktiv lösning. Att komma sent till ett möte är inte bra, men personen kan ha gjort sitt bästa utifrån sina förutsättningar. Anklaga inte utan tala om hur jobbigt det blev för dig när personen var sen. Utgå från ett jag-budskap när du formulerar dig och fråga vad som hände. Då bekräftar du den andra och låter den få uttrycka sina egna känslor.

Ta er tid till att ha dialog om vad alla individer i gruppen behöver för att känna trygghet och för att göra ett bra jobb. Var nyfiken på vad som finns i varandras liv förutom ert gemensamma möte!

Tips!

En metod kan vara att inleda mötet med en "Må-runda" eller sätta upp ett gruppkontrakt kring gemensamma mötesregler. Läs mer om hur det fungerar och inspireras av flera metoder i modulen "Inkluderande mötestekniker"



Härskartekniken: Skuld och skam



ordrum Filmer framtagna av Ordrum

Se filmen med gruppen och diskutera

Som hjälp har vi ett antal frågor att ha som utgångspunkt för diskussionen till varje film

- Vad såg du?
- Hur fick det dig att känna?
- Skulle något liknande kunna hända i er förening/grupp?
- Har du något exempel på liknande situationer du själv har upplevt eller iakttagit?
- Hur tror du att den utsatte personen upplevde det?
- Hur skulle den utsatte personen kunnat agera?
- Hur skulle du som deltagare kunnat agera om du var närvarande?
- Vad säger det här om föreningen/gruppen?





Motstrategi - Intellectualisera

Den som utsätts för påförande av skuld och skam kan *intellectualisera* genom att fråga sig själv om den har gjort något dumt eller om den medvetet gjort fel eller brutit någon överenskommelse.

Om svaret är "ja" och det inte var meningen så har den möjlighet att rätta till det som gjorts. I annat fall har någon fått personen i fråga att känna skuld och skam trots att den inte gjort något fel. Då kan den vända dessa känslor mot den som felaktigt skapat känslorna, i stället för att skuldbelägga sig själv.

Försök att bli medveten om varför du känner skuld i vissa situationer.

Intellectualisera. Börja med att känna efter *hur* det känns och försök sedan förstå *varför* det känns. Är det rimligt att känna skuld och/eller skam? Är du ansvarig för situationen? Lyft sedan blicken och se på sammanhanget. Om det inte handlade om mig, hur skulle jag se på situationen om jag istället var åskådare? Vad tror jag pågår här egentligen? Och hur förhåller jag mig till det?

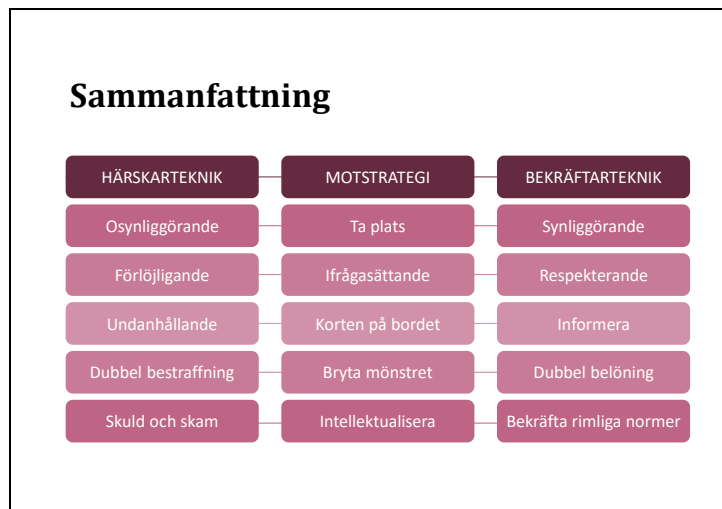
- Vad hände nu?
- Varför känner jag som jag känner?
- Hur upplever andra situationen?
- Försöker någon vältra över sina egen känslor på dig?
- Ligger felet egentligen i situationen? Eller i fördelningen av uppgifter?
- Du kan också höja blicken ytterligare och titta om en specifik situation har någon koppling till normer.

Bekräftarteknik - Bekräfta dig själv och andra

Genom att bekräfta, *backa upp* och stödja andra kan du motverka att du själv eller andra felaktigt påförs skuld eller skamkänslor. Att fokusera på de insatser som personer i organisationen faktiskt gör är ett sätt att motverka ett klimat där aktiva känner skuld och skam.

Motsatsen till att påföra någon skuld och skam är att ge bekräftelse, uppbackning och stöd. Istället för att kommentera att någon gör för lite, uppmärksammar du det positiva som personen bidrar med. Det är nära kopplat till strategin med hänsynstagande. Bekräfta människor som ber om hjälp eller som faktiskt säger att de har för mycket att göra. Ingen tjänar på att människor tar på sig för mycket eller har dåligt samvete för att de inte gör tillräckligt. Det leder bara till att arbetet utförs sämre och med mindre tillfredsställelse.





Dela ut PDF: "Motstrategier och bekräftartekniker".

1. Ta plats (motstrategi till osynliggörande)

Försök att undvika offerpositionen och kräv lugnt att bli sedd och lyssnad på. Det brukar vara bäst genom att ställa frågor snarare än att anklaga. En fråga kan vara "Hörde jag rätt?" eller "Menar du verkligen?". Humor kan också funka som att säga "Oj nu glömde du presentera mig men sånt kan ju hända den bästa".

2. Synliggörande (bekräftarteknik till osynliggörande)

För att bidra till en motsatt kultur där osynliggörande inte förekommer är det viktigt att ta människor i sin omgivning på allvar och visa att man bryr sig. Synliggörande handlar om att ge personer bekräftelse och uppskattning för sina idéer, till exempel att benämna vid namn: "Som Kim sa tidigare...". Den som synliggör andra sprider positiva ringar, bidrar till att sätta ett gott klimat och blir på så sätt själv synlig. En metod till möten kan vara att ha "rundor" där alla får chansen att säga något.

3. Ifrågasätta (motstrategi till förlöjligande)

Skratta inte med när någon skämtar på din eller någon annans bekostnad, bryt och analysera: "Vänta nu, vad var det du sa?" eller "Nu skrattade ni bort något som jag tycker är viktigt". Försök hålla dig lugn och logisk och gör klart att beteendet inte accepteras. Det kan fungera att kommentera att härskartekniken används. Tar man fram härskarteknikerna i ljuset blir det svårare att upprätthålla dem. Säg till exempel "Jag tycker det är farligt med sådana skämt, eftersom många kan tycka att de är obehagliga. Det kan vara bra att tänka på nästa gång."

4. Respektera (bekräftarteknik till förlöjligande)

Motsatsen till en kultur där man förlöjligar varandra är en kultur där man respekterar och stöttar varandra. För att förstärka den goda kulturen kan du som ledare uppmuntra alla att alltid våga fråga. Det kan vara genom att förklara svåra ord så alla kan förstå och på så sätt sätter du ett klimat där alla inte förväntas förstå allt. Alla idéer är värda att tänkas på så ta de alltid seriöst. De kan antingen utveckla nya tankebanor och inspirera till nytänkande eller utvecklas och bli bra även om det vid första anblicken inte verkar så.

5. Kräv korten på bordet (motstrategi till undanhållande av information)

Påpeka att du inte har fått all information. Du är inte dum, någon gör dig dum genom att undanhålla information. Utgå dock alltid ifrån att det inte är avsiktligt, om du inte är helt säker på motsatsen. "Vad bra att ni diskuterat detta, nu kan ni informera mig så kan vi bestämma sedan."

6. Informera (bekräftarteknik till undanhållande av information)

För att inte själv tillämpa "undanhållande av information" bör man sträva efter att alla alltid ska veta så mycket som möjligt och vara noga med att informera och inkludera alla berörda i beslutsprocesser. Förutsätt inte att alla har samma information som du har, se till att alltid berätta bakgrunden till det ni talar om eller ska besluta om på så sätt kan ni få en gemensam bild av frågorna. Undvik att hålla diskussioner utanför mötestid när inte alla är med, då finns det risk att några inte får möjlighet att påverka.

7. Bryt mönstret (motstrategi till dubbelbestraffning)

Fundera över dina egna värderingar och prioriteringar så kan du lättare bemöta dubbelbestraffning. Om du vet vad som är viktigt för dig är det lättare att vara tydlig med hur du tänker och förklara det för personen. Om du blir utsatt: Konfrontera personen och ifrågasätt vad den säger. Be om konstruktiva lösningar.

8. Hänsynstagande (bekräftarteknik till dubbelbestraffning)

Motsatsen till dubbelbestraffning är hänsynstagande. Utgå ifrån att alla alltid gör så gott de kan utifrån sina förutsättningar. Med hjälp av den tanken blir det lättare att inte döma, och att istället försöka hitta en konstruktiv lösning. Att komma sent till ett möte är inte bra, men personen kan ha gjort sitt bästa utifrån sina förutsättningar. Anklaga inte utan tala om hur jobbigt det blev för dig när personen var sen. Utgå från ett jag-budskap när du formulerar dig och fråga vad som hände. Då bekräftar du den andra och låter den få uttrycka sina egna känslor.

Ta er tid till att ha dialog om vad alla individer i gruppen behöver för att känna trygghet och för att göra ett bra jobb. Var nyfiken på vad som finns i varandras liv förutom ert gemensamma möte!

9. Intellektualisera (motstrategi till påförande av skuld och skam)

Försök att bli medveten om varför du känner skuld i vissa situationer. Hur upplever andra situationen? Försöker någon vältra över "sina egen känslor" på dig? Ligger felet egentligen i situationen? Eller i fördelningen av uppgifter? Du kan också höja blicken ytterligare och titta om en specifik situation har någon koppling till normer.

10. Bekräfta dig själv och andra (bekräftarteknik till påförande av skuld och skam)

Motsatsen till att påföra någon skuld och skam är att ge bekräftelse, uppbackning och stöd. Istället för att kommentera att någon gör för lite, uppmärksammar du det positiva som personen bidrar med. Det är nära kopplat till strategin med hänsynstagande. Bekräfta människor som ber om hjälp eller som faktiskt säger att de har för mycket att göra. Ingen tjänar på att människor tar på sig för mycket eller har dåligt samvete för att de inte gör tillräckligt. Det leder bara till att arbetet utförs sämre och med mindre tillfredsställelse. Bra metoder är att jobba medvetet med feedback i gruppen eller med avstämningar om hur arbetet går och hur ens tid ser ut.

Material inspirerat av Bekräftartekniker och motstrategier - sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat -Jonasson, Amneus, Flock & Steuer. Metodbanken, retoriska.se





TIPS för att hantera Härskartekniker när de händer.

Det finns en modell som kan fungera som motståndsstrategi. Dessa steg är inte lätta att minnas när det är skarpt läge, men du kan använda dem som utgångspunkt för att öva på att hantera härskartekniker:

1. Beskriv vad som händer (beskriv situationen)
2. Tala om vad du känner (jag är arg, ledsen, besviken, irriterad, sur, frustrerad...)
3. Tala om hur du vill att det ska vara istället (jag vill att du slutar, att du tar bort din hand, att du lämnar mig ifred...)
4. Ett förslag på en formulering är - När duUpplever/känner jag.....och jag skulle vilja att du.....

Dela ut PDF ” Tips på motmedel för härskartekniker”



Fler tips på vad du kan göra:

1. Synliggör och beskriv situationen och vad personen gör. Att påtala och synliggöra beteendet är ofta det effektivaste sättet att få bukt med det.
2. Tala om hur du upplever beteendet och vilka konsekvenser det medför.
3. Fråga personen vad hen menade med sitt uttalande/beteende och vad hen tänker om det hela.
4. Tala om konkret vad du vill att personen gör annorlunda i framtiden.
5. Sök stöd att bolla dina tankar med någon nära vän eller annan föreningsmedlem. Kanske situationen behöver uppmärksammas med stöd av ordförande eller annan medlem i styrelsen?
6. Stötta andra. Alla i en grupp har ansvar för att undvika att härskartekniker befasts. Genom att stötta andra som blir utsatta kan du också bidra till att stävja dessa beteenden i en grupp.
7. Ta en titt på dig själv. Inse att vi har olika saker i bagaget som kan göra att vi är extra mottagliga för vissa härskartekniker. Det gäller att inte göra sig själv till offer. Kan det vara så att du överreagerar, använder egna härskartekniker eller kan du på något sätt motverka att beteendet upprepas?
8. Var tydlig med var gränserna går och vilka beteenden som inte är acceptabla, även om du riskerar sura miner.
9. Försök förändra oönskade beteenden hos andra medlemmar genom att ge tydlig feedback – att förstärka bra beteenden och ifrågasätt och problematisera dåliga.
10. Ha koll. Var extra vaksam i vissa situationer, till exempel vid möten. Får alla komma till tals och lyssnar de andra? Har någon tendens att avbryta andra gång på gång? Finns det personer som "tar över" andras idéer och gör dem till sina? Spelar någon på sin kvinnlighet/manlighet så att andra tystnar? Har jag några som ständigt tävlar i fråga om kompetens?

Det som står på sliden är detsamma som det som står i den PDF som du delade ut. Har ni tid kan du gå igenom den tillsammans med gruppen. Annars kan de läsa det själv senare.

1. Synliggör och beskriv situationen och vad personen gör. Att påtala och synliggöra beteendet är ofta det effektivaste sättet att få bukt med det.
2. Tala om hur du upplever beteendet och vilka konsekvenser det medför.
3. Fråga personen vad hen menade med sitt uttalande/beteende och vad hen tänker om det hela.
4. Tala konkret om vad du vill att personen gör annorlunda i framtiden.
5. Sök stöd att bolla dina tankar med någon nära vän eller annan föreningsmedlem. Kanske situationen behöver uppmärksammas med stöd av ordförande eller annan medlem i styrelsen?
6. Stötta andra. Alla i en grupp har ansvar för att undvika att härskartekniker befasts. Genom att stötta andra som blir utsatta kan du också bidra till att stävja dessa beteenden i en grupp.
7. Ta en titt på dig själv. Inse att vi har olika saker i bagaget som kan göra att vi är extra mottagliga för vissa härskartekniker. Det gäller att inte göra sig själv till offer. Kan det vara så att du överreagerar, använder egna härskartekniker eller kan du på något sätt motverka att beteendet upprepas?
8. Var tydlig med var gränserna går och vilka beteenden som inte är acceptabla, även om du riskerar sura miner.
9. Försök förändra oönskade beteenden hos andra medlemmar genom att ge tydlig feedback – att förstärka bra beteenden och ifrågasätt och problematisera dåliga.
10. Ha koll. Var extra vaksam i vissa situationer, till exempel vid möten. Får alla komma till tals och lyssnar de andra? Har någon tendens att avbryta andra gång på gång? Finns det personer som "tar över" andras idéer och gör dem till sina? Spelar någon på sin kvinnlighet/manlighet så att andra tystnar? Har jag några som ständigt tävlar i fråga om kompetens?



Bild 23



Arbeta medvetet med feedback i gruppen eller med avstämningar om hur arbetet går och hur ens tid ser ut.

Ni kan inleda möten med en "Runda". En lägesrunda kan till exempel öka förståelsen för i vilket läge och livssituation som dina vänner i styrelsen/gruppen befinner sig i.

Ni kan också arbeta fram gemensamma mötesregler för hur ni i styrelsen och/eller föreningen vill att man som medlemmar ska bemöta varandra. Vilken värdegrund gäller, vad tycker ni i föreningen är viktigt?

Alla dessa övningar finns i modulen "Inkluderande mötestekniker"



Bild 24

