

Motstrategier och bekräftartekniker

Sammanfattning

HÄRSKARTEKNIK	MOTSTRATEGI	BEKRÄFTARTEKNIK
Osynliggörande	Ta plats	Synliggörande
Förlöjligande	Ifrågasättande	Respekterande
Undanhållande	Korten på bordet	Informera
Dubbel bestraffning	Bryta mönstret	Dubbel belöning
Skuld och skam	Intellectualisera	Bekräfta rimliga normer

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 beakta så ta dem 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 dina 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