

2. Reflektionsövningar

C. "Synliggör"

Härskartekniker

Tidsåtgång: 30 min
Informationsblad till deltagarna

FALL 1

På en arbetsplatsträff ställde Sima en fråga till chefen inför alla medarbetare. Hennes kollega började då imitera hennes svenska med brytning varpå flera andra skrattade högt. När hon bad honom sluta ryckte han bara på axlarna och sade åt henne att ha lite humor.

Diskutera

- Vad hände i den här situationen?
- Har du sett eller varit med om en liknande situation?
- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- Vilken betydelse har det att chefen är närvarande men inte markerar?
- På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen? Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?



När ni har diskuterat klart kan ni vända på bladet.

Förlöjligande

Ett härskarbeteende där man behandlar människor som löjeväckande, inkompetenta och otillräckliga. Det består av hån, kommentarer, sarkasm och nedsättande skämt eller jargong. Någons argument framställs som löjliga och oviktiga. Den som utnyttjar den här härskartekniken har skrattarna på sin sida. Eftersom det är en obehaglig upplevelse att bli förlöjligad väljer den som blir utsatt ofta att anpassa sig för att smälta in och inte synas. Det är vanligt att man känner sig värdelös och tystnar för att slippa miner och kommentarer.

Denna typ av härskarteknik innebär att göra så att någon annan känner sig dum, förminskad och bortgjord. Att himla med ögonen, lägga huvudet på sned eller härmas är några exempel.

TIPS!

Om du drabbas

- Ifrågasätt den eller de som försöker förminska eller förlöjliga dig.
- Låt inte skämten passera utan kommentera och ifrågasätt dem och skratta inte med.
- Försök att inte ta åt dig genom att komma ihåg att det handlar om ett maktspel där någon annan försöker trycka ner dig.
- Om det känns tufft att bemöta detta ensam kan du berätta för en eller flera kollegor hur du känner och som kan hjälpa dig att säga ifrån när det sker. Du kan även ta hjälp av chef, HR eller facket.

Om du ser någon drabbas

- Skratta inte åt taskiga skämt som gör bort andra. Det är ofta tydligt när humor innebär att skratta MED eller ÅT någon. Med ditt kroppsspråk och ansiktsuttryck visa att du inte tyckte det var roligt kan göra att personen inte drar liknande skämt igen.
- Markera genom att säga ifrån och synliggöra beteendet. Det kan räcka med att fråga "Men va? Varför säger/gör du så där?" eller säga "Det där är faktiskt inte roligt".

FALL 2

På Jonas arbetsplats anordnas det ofta after work. En av gångerna var det bastuhäng med männen och chefen från hans avdelning. Han kunde ofta bli obekväm av den hårda jargongen så han ville egentligen inte följa med, men efter en del tjat från kollegor så tackade han ja. Väl i bastun började kollegor prata och värdera sina kvinnliga kollegors utseende och kroppar. Jonas blev upprörd och gick därifrån. Dagen efter frågade hans chef som var med varför han plötsligt bara drog. Jonas beskrev hur jobbigt och opassande han tyckte samtalet var varpå chefen skrattade bort det och sa att han skulle sluta vara så känslig.

Diskutera

- Vad hände i den här situationen?
- Har du sett eller varit med om en liknande situation?
- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- Vilken betydelse har det att chefen är närvarande men inte markerar i stunden och sedan skrattar bort det och skyller på att Jonas är känslig?
- Hade Jonas kunnat agera i situationen? På vilka sätt?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?



När ni har diskuterat klart kan ni vända på bladet.

Projicering

Denna typ av härskarteknik innebär att en person som lyfter att härskartekniker eller andra oschyssta beteenden förekommer själv blir anklagad för att trycka ner andra, skapa dålig stämning eller liknande. Det kan också handla om att upplevelser viftas bort med att det är personen som lyfter problematiken som är känslig. Det är ett sätt att tysta kritik och att få människor att inte säga ifrån.

TIPS!

Om du drabbas

- Håll dig saklig och lugn. Säg att du inte menar att anklaga utan att du vill lyfta din upplevelse för att ni tillsammans kan ändra på något som du känt har gjort dig illa till mods tidigare. Det är viktigt att din upplevelse tas på allvar och inte förringas.
- Om det känns tufft att bemöta ensam kan du berätta för en eller flera kollegor hur du känner och som kan hjälpa dig att säga ifrån när det sker. Du kan även ta hjälp av chef, HR eller facket.

Om du ser någon drabbas

- Stärk personen som sagt ifrån genom att bromsa personen som börjat anklaga eller ge olämpliga kommentarer och få den att lyssna på den utsatte. Framhåll att personen lyfter sitt perspektiv och att någons upplevelse inte kan förnekas.
- Om det känns okej kan du lyfta att du förstår att beteendet kan ha varit omedvetet, men att personen nu - genom att kollegan informerar om hur den upplevt det - kan få chansen att ändra sitt beteende. Vi kan alla begå fel, men genom att uppmärksamma varandra om det får vi chansen att utvecklas och bli bättre på bemötande.

FALL 3

Fatima går med tunga steg ifrån teammötet. Återigen hade hon känt sig som luft i rummet. Hennes chef pratade över huvudet på henne och avbröt när hon försökte säga någonting. Chefen hade till och med börjat hålla på med sin telefon medan Fatima pratade med honom.

Diskutera

- Vad hände i den här situationen?
- Har du sett eller varit med om en liknande situation?
- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen? Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?
- Vilken betydelse har maktrelationen mellan chef och anställd?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?



När ni har diskuterat klart kan ni vända på bladet.

Osynliggörande

Denna härskarteknik innebär att grupper eller personer osynliggör någon genom att på olika sätt signalera att den inte finns eller att det den gör eller säger inte är viktigt i sammanhanget. Osynliggörande kan ske öppet och direkt. Att någon inte blir presenterad för andra i en grupp är ett exempel. Det kan också ske indirekt och subtilt, som att uppmärksamheten inte riktas mot personen som pratar.

TIPS!

Om du drabbas

- Säg ifrån lugnt och visa att du inte accepterar hur du blir behandlad.
- Om det känns tufft att bemöta detta ensam kan du berätta för en eller flera kollegor hur du känner och som kan hjälpa dig att säga ifrån när det sker. Genom att alliera dig med andra kollegor blir ni starkare. Du kan även ta hjälp av chef, HR eller facket.

Om du ser någon drabbas

- Lyft fram den som blivit ignorerad eller avbruten, plocka upp vad den pratade om och använd personens namn. "Precis som Leif precis sa...".
- Kom överens om hur ni vill ha det under möten genom att gemensamt lista spelregler. Då blir det enklare att protestera mot ett beteende eftersom det går att hänvisa till gemensamma regler.

FALL 4

Mohammed och Jonas är kollegor och båda småbarnsföräldrar. Mohammed som var föräldraledig i över två år med sitt barn fick många kommentarer om att "han borde kanske också tänka på karriären" och att "han aldrig kommer få den där chefsrollen som han passar så bra till". Jonas som gick tillbaka till jobbet efter några månader fick istället kommentaren "typiskt män att inte ta ett större ansvar för föräldraskapet" och "Vi kommer aldrig nå ett jämställt föräldraskap om män inte börjar ta större del av föräldraledigheten".

Diskutera

- Vad hände i den här situationen?
- Har du sett eller varit med om en liknande situation?
- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen? Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?



När ni har diskuterat klart kan ni vända på bladet.

Dubbel bestraffning

Denna typ av härskarteknik innebär att hur någon än gör så gör den fel. Du kan få höra att du borde ta för dig mer, men när du gör det kan du få höra att du är bråkig, krävande, påflugan eller jobbig. Damned if you do and damned if you don't! Vanligast är att härskartekniken drabbar dem av oss som bryter mot normer och/ eller som är i minoritet. Så blir val och beteenden extra synade i sömmarna.

TIPS!

Om du drabbas

- Fundera över och bestäm vad som är viktigt för dig och vad du prioriterar just nu. Lita på dig själv och dina val!
- Gör dina prioriteringar tydliga för andra och klargör att du inte kan vara överallt och göra allt samtidigt.
- Påtala när någon ställer omöjliga krav på dig eller kommer med syrliga kommentarer oavsett hur du gör.
- Om det känns tufft att bemöta detta ensam kan du berätta för en eller flera kollegor hur du känner och som kan hjälpa dig att säga ifrån när det sker. Du kan även ta hjälp av chef, HR eller facket.

Om du ser någon drabbas

- - Utgå från att alla gör så gott de kan utifrån sina förutsättningar.
- - Om du märker att du själv eller någon i din närhet är negativ inför vad någon annan gör, fundera över vad det beror på. Kan era känslor bottna i att något bara är ovant? Kommer det ge positiv effekt att ni uttrycker ett missnöje? Avstå om så inte är fallet och stå om möjligt upp för den som får kritiken.

FALL 4

Håkan är på ett möte där olika avdelningar ska få information om en ny lagstiftning. När han lyfter ett förslag bemöts han av en av de andra mötesdeltagarna med kommentaren: "Du som är så ung och snygg, du får väl din vilja igenom bara för att vi tanter blir helt förtrollade av dina fantastiska ögon". Håkan kommer av sig av den oväntade kommentaren och vet inte riktigt hur han ska gå vidare.

Diskutera

- Vad hände i den här situationen?
- Har du sett eller varit med om en liknande situation?
- Vilken eller vilka härskartekniker är det som beskrivs i exemplet?
- På vilka sätt hade de runt omkring kunnat ge stöd till den utsatte i den direkta situationen? Kan stöd ges även efteråt? I så fall, på vilket sätt?
- Vilka arbetssätt, rutiner eller annat, kan skapas för att undvika att denna typ av situation uppkommer?



När ni ni har diskuterat klart kan ni vända på bladet.

Objektifiering

Denna typ av härskarteknik innebär att någon ses eller blir behandlad som ett objekt och inte som en individ. Det kan också handla om att prata om andra personer på ett objektifierande sätt, tex genom att betygsätta eller värdera deras utseende. Att bli objektifierad är att betraktas som ett tomt föremål som går att byta ut eller behandla som en vill. Det kan handla om att någon stirrar på ens kropp istället för att lyssna på vad en säger. Eller att en ständigt får kommentarer om sitt utseende, sin dialekt eller liknande som tar fokus från ens kompetens eller det en vill förmedla.

TIPS!

Om du drabbas

- Påtala det som händer. Det brukar dels göra personen som objektifierar medveten om vad den gör, dels göra det svårt att fortsätta. I exemplet ovan kan ett svar vara att "Nej, jag brukar få min vilja igenom för att jag är så bra på att argumentera att en majoritet övertygas om att min idé är bäst".
- Om det känns tufft att bemöta detta ensam kan du berätta för en eller flera kollegor hur du känner och som kan hjälpa dig att säga ifrån när det sker. Du kan även ta hjälp av chef, HR eller facket.

Om du ser någon drabbas

- Lyft tillbaka diskussionen där den befann sig innan.
- Markera gärna att det var opassande genom att säga att det inte har med saken att göra eller liknande.
- Var noga med att själv fokusera på andras kompetens och argument snarare än något annat.