

Främjartekniker

De fem främjarteknikerna är:

- ▶ Synliggörande
- ▶ Respektera
- ▶ Framhålla information
- ▶ Hänsynstagande
- ▶ Avlasta och bekräfta

Detta står i motsats till härskarteknikerna som är:

- ▶ Osynliggörande
- ▶ Förlöjligande
- ▶ Undanhålla information
- ▶ Dubbelbestraffning
- ▶ Påförande av skam/skuld

HÄRSKARTEKNIKER

Vi kommer nedan beskriva lite kort kring härskartekniker för att synliggöra hur den ”går till” (inte för att lära oss den), en medvetenhet kring teknikerna gör att vi kan förändra strukturer.

Sedan tar vi upp en främjarteknik, som förutom att användas för att lyfta varandra i en grupp och skapa delaktighet, också kan användas som en motstrategi mot en härskarteknik.

Utgångspunkt: Jag kan inte alltid hindra andra från att bete sig dåligt, men jag kan se till att inte göra det själv.

OSYNLIGGÖRANDE: ignorerad, annan tar äran för dina idéer, prassla med papper, skriva på datorn, glömma ditt namn

Personlig motstrategi: Ta plats! Var saklig och lugn och acceptera inte sättet de osynliggör dig på.

SYNLIGGÖRANDE:

- Främja andra genom att synliggöra dom tex om de blir avbrutna. Genom att inte erkänna avbrottet, fortsätta att titta på eller tala med den som blivit avbruten eller ignorerad bollar du tillbaka till personen. ”Jasmina, du ville säga...?”
- Ge cred till den som kom med en idé du bygger vidare på. ”Jasmina hade en jättebra idé som...”
- Lyssna bättre på varandra för att motverka makthierarkier. Vi **lyssnar färdigt** på varandras förslag och **avfärdar inte omedelbart något** ”det har vi redan provat och det funkade inte”.
- **Hänvisa tillbaka** för att alla ska känna sig uppmärksammade, du behöver inte hålla med. Kan lika gärna säga ”det Mahmoud lyfte om att...” som ”Till skillnad från Mahmoud anser jag att...”
- Genom att LYSSNA på andra, låt bli att avbryta och hänvisa tillbaka till andra sätter vi standarden för ett respektfullt klimat där alla blir sedda. Enda sättet att uppnå en vi-känsla. Vi-känsla en förutsättning för en stark grupp. Alla ska känna att **deras närvaro och åsikter spelar en roll** i gruppen, annars finns ingen motivation att vara aktiv. Bjud in alla till samtal och **titta var och en i ögonen**.

FÖRLÖJLIGANDE:

Skratta åt någons förslag, eller på hens bekostnad. Förminska, till exempel ”Lilla gumman, du som är så ung, snälla du, det kan du väl inte tro på själv”...

Motstrategi: Ifrågasätt: upprepa det personen sagt och be hen förklara.

RESPEKTERA:

- Vi ska alltid respektera varandra
- Håller du i ett möte kan du se till att **fråga alla deltagare om deras perspektiv**. Det blir svårare för andra att förlöjliga någon om alla får samma utrymme. Alla tar plats på olika sätt, hitta olika metoder som passar er grupp så alla känner sig bekväma. Kanske gå en runda, ”bikupor”, skriftligt, etc.
- Om någon säger ett förlöjligande skämt eller kommentar om någon annan kan du göra flera saker; **skratta inte med**, om du vill kan du **be personen förklara skämtet** för att synliggöra andra normer och få andra att tänka

till. Du kan också kommentera skämtet tex ”Många kan tycka att den typen av skämt är obehagliga. Det kan vara bra att tänka på nästa gång.” ”någon kan ta illa vid sig”

- Du behöver inte hålla med alla, men **kritisera konstruktivt**. Börjar du känna dig trött och ointresserad – ta en paus. Om du blir **provocerad av ämnet, berätta varför**. Skilj på sak och person, irriterar du dig på personen som kom med förslaget snarare än förslaget så är det viktigt att ta itu med den konflikt som ligger mellan er.

UNDANHÅLLANDE AV INFORMATION:

Till exempel att beslut fattas utanför mötet på informella träffar, tex privat. Handlingar skickas för sent eller inte alls, OFTA inte medvetet men väldigt vanligt att denna härskarteknik används. Kan jämföras med internskämt.

Motstrategi: uppmärksamma andra på att underlag ska skickas i tid och till alla som ska vara med och fatta beslut. Kräv att beslut skjuts upp så du hinner sätta dig in i ärendet.

FRAMHÅLLA INFORMATION:

- Var själv aktiv i informationsspidandet till alla som är relevanta, alla i gruppen ska veta så mycket som möjligt, **berätta bakgrunden till frågor**, har frågan varit uppe tidigare och vad sas då? Alla har ansvar för att alla som ska ha information får det.
- Var sker diskussionerna och var tas besluten? Mycket vanligt att diskutera ett förslag utanför mötesrummet, ofta omedvetet exkluderas då de som inte var med och de saknar möjlighet att påverka beslutet.
- Diskuteras en idé efter ett möte då alla inte är med? Skicka ett email med info om vad som sades till alla. Skjut upp beslut om inte alla fått tid att sätta sig in i ny information – bättre beslut om alla känner sig ansvariga för det.

DUBBELBESTRAFFNING:

Svår att identifiera, skapar en upplevelse av att oavsett vad du gör eller säger så blir det fel. Är du noggrann få du höra att du är petig, när du jobbar snabbare får du höra att du slarvar.

Motstrategi: Ifrågasätt, säg ifrån och uppmärksamma andra på vad du utsätts för. Fundera på ditt eget agerande.

HÄNSYNSTAGANDE:

- Vi kan på olika sätt ska ta hänsyn till våra olika livsvillkor, förutsättningar och möjligheter. Kan handla om såväl funktionsvariation eller familjesituation. Viktigt att inte utgå från att alla är som jag eller har samma behov och önskningar.
- **Viktigt att främja ALLA**, inte bara de som tillhör normen i olika sammanhang. Exempel: matval, firning av högtider, mikrofon, ljudvolym, tillgång till hiss.

PÅFÖRANDE AV SKAM OCH SKULD:

Svår att identifiera, andra får dig att känna skuld och/eller skam för något du inte gjort, och du anklagar dig själv. Sammankopplade med de övriga härskarteknikerna. Exempel, du får inte info om ett möte och kommer inte dit. Du skuldbeläggs då för att du inte själv kollat upp när mötet skulle äga rum. Du känner dig misslyckad och fel, men det är andra som lägger skulden och skammen på dig. Det kan också vara tex att du har dåligt samvete för att du inte hinner med ditt jobb, istället för du kritiskt granskar din arbetsituation.

Motstrategi: Intellektualisera - sätt ord på dina känslor och försök att kliva ur dig själv och se på situationen utifrån. Fråga dig själv om du har gjort något fel eller dumt. Har du det så kan du rätta till det, har du inte det, skuldbelägg inte dig själv.

AVLASTA OCH BEKRÄFTA:

- Uppmärksamma det positiva som varje person bidrar med i arbetsgruppen. Ge bekräftelse till varandra.
- Visa det är okej att be om hjälp eller erbjud din hjälp. Berätta för personen att du ser att hen redan gör mycket.
- Acceptera om en person säger nej, inte försöka övertala. **Viktigt att själv kunna säga nej.**

Pröva att använda en främjarteknik i ditt nästa samtal och se vad som händer!

Vill du veta mer om hur Vision arbetar för Ett öppet Vision? Gå in på [Ett öppet Vision | Vision](#) och läs mer!