

## Härskarteknikerna

### Bakgrund

Berit Åhs, professor i sociologi vid Universitetet i Oslo observerade i sitt arbete som politiker hur män(niskor) använde sig av olika tekniker för att utöva makt. Teknikerna är mer eller mindre medvetna hos utövarna. Är du som föreningsrepresentant och ledare medveten om teknikerna kan du synliggöra och hantera dem. När du synliggjort dem kan ni tala om dem i din förening och tillsammans skapa en mer tillåtande miljö där alla får känna sig delaktiga.

### Vad innebär härskarteknikerna?

#### Osynliggörande

Att osynliggöra en person är ett sätt att ignorera eller förminska en person. Det sker oftast utan ord och genom kroppsspråk. Den som blir osynliggjord känner ofta sig dum eller att den är till besvär.

#### Exempel på osynliggörande:

En persons område på ett möte anses inte lika intressant som de andras.

En person får mindre utrymme att tala än de andra på mötet.

Vissa grupper i samhället får mindre utrymme i media.

I barnböcker, barnprogram och filmer har oftast inga tjejer huvudroller.

En person har en annorlunda åsikt som inte ”stämmer” in för resten av gruppen. De andra tittar enbart på varandra när de pratar eftersom de förstår varandra bättre.

#### Strategi mot osynliggörande:

Att vara medveten om att detta är en härskarteknik

Uppmärksamma dig själv och andra som utövar detta.

Se vem som talar mest och minst på ett möte

Mät taltid, alltså hur lång tid var och en talar för att ta reda på om det är någon som inte får lika mycket utrymme.

Ställ en fråga till mötesdeltagarna om hur ni gör för att alla ska få komma till tals på mötet.

Gör rundor i början och i slutet av ett möte, då alla får en chans att berätta vad de tycker att de kan göra för att få en rättvis fördelning av talutrymmet.

Diskutera vad ni har för outtalade signaler i sitt tryckta material? (foldrar, reklamblad, interna utbildningar, övrigt informationsmaterial) Skapa en hög medvetandenivå kring hur de olika könen framställs i företagets tryckta material? Studera materialet, vilka visas på bild? Vilka är aktiva och passiva på bilderna?

Försök att uppskatta allas olika åsikter. Säg hellre –Vad intressant, berätta mer! istället för att dra egna slutsatser om att det som sägs är trams.

#### Förlöjligande

Det är en obehaglig upplevelse att bli förlöjligad. Som maktstrategi används förlöjligandet genom att se människor som skattretande, inkompetenta och otillräckliga. Hån, kommentarer, sarkasm och skämt kan vara tecken på förlöjligande. Den som utnyttjar den här härskartekniken har skattarna på sin sida. Den som blir utsatt uppfattas som humorlös och tråkig. Personer som blir utsatta för förlöjligande väljer ofta att anpassa sig för att smälta in och inte synas

#### Exempel på förlöjligande:

En person som blir förlöjligad tystnar i klassrummet eller på arbetsplatsen för att slippa miner och kommentarer. En person kommer med förslag och det slås ned med –Så kan man inte tänka/säga/göra! En person förminskas genom att bli klappad på huvudet och kallas för lilla vän, flicka lilla, lilla gubben eller lilla gumman.

### **Strategi mot förlöjligande:**

När människor lär sig känna igen förlöjligande som en av härskarteknikerna kan han/hon lättare tydliggöra kränkningar och kräva att de upphör. Medvetandegör situationen genom att säga –Du förlöjligar mig! – Du stör mig med ditt viskande! – Jag gillar inte att du viskar när jag talar! – Jag vill inte att ni skrattar åt mina förslag!!

Ta över tolkningsföreträdet i en situation.

### **Undanhållande av information**

Kunskap, fakta och information, ger makt. Upplevelsen att andra har mer information kan vara obehagligt och känslan av att beslutet redan har tagits någon annanstans kan skapa förvirring. Det finns gott om tillfällen då människor hamnar utanför för att andra skapar lojalitetsband. Dessa tillfällen sker informellt. Att anse att det är oviktigt att mäta jämställdhet kan vara ett uttryck för att vilja undanhålla information. De som har makt vill inte lämna ifrån sig den.

### **Exempel på undanhållande av information:**

Under ett möte har alla deltagare fått förberedelsematerial. Det blir tydligt att några har pratat ihop sig innan mötet och är ute efter att få igenom de förslag som de kommit överens om. De har redan en mängd argument för att deras förslag ska klubbas igenom. När en person kommer med motförslag får denne svaret att han/hon inte har tillräckligt med argument för sitt förslag.

### **Strategi mot undanhållande av information:**

Lär dig känna igen undanhållandets tekniker. Kräv bättre information och underlag innan beslut ska tas. Uppmuntra samarbete, rättvisa, delaktighet och att arbeta mot gemensamma mål.

### **Dubbelbestraffning**

Dubbelbestraffning innebär att hur en person än gör blir det fel. Om en person engagerar sig tar denne för mycket plats. Om inte, är denne passiv, tråkig och tar inget ansvar. Den som blir dubbelbestraffad upplever en hopplöshet och att det blir fel vad man än gör oavsett hur man betar sig. Den som blir utsatt för dubbelbestraffning kan bli handlingsförlamad.

### **Exempel på dubbelbestraffning:**

En kille ska inte vara för känslös och feminin då kan han kallas för fjolla eller bög. Är han hård, tuff och stökig kan han bli dömd av vuxna för att vara en ”värsting”.

Tjejer förväntas att vara mjuka och omhändertagande, men riskerar att betraktas som ”veka”. Om en tjej bryter mot den traditionella kvinnligheten genom att agera tufft betraktas hon som okvinnlig. Om en förälder jobbar är hon en dålig förälder och karriärst, är personen är hemma med barn så blir kollegorna och chefen besvikna.

### **Strategi mot dubbelbestraffning:**

Att ha en medvetenhet om denna härskarteknik ger en möjlighet att distansera sig från den och se vad det egentligen handlar om, att det är en fråga om maktutövning.

Synliggör de outtalade system som finns för vad som värderas som bra eller dåligt och vad som är mer eller mindre viktigt. Fundera på vilket beteendes som belönas i er organisation? Vilka har detta beteende? Vad räknas som kompetens?

Vad straffas i er organisation? Vad räknas som mindre bra beteende?

### **Påförande av skuld och skam**

Känslan av skam och skuld kan infinna sig utan att man riktigt förstår varför. Då är det bra att uppmärksamma att upprätthållandet av en maktstruktur ligger bakom känslan. En person som känner skuld och skam vill gärna lägga över detta på andra människor, oftast omedvetet. Genom vardagligt osynliggörande och förlöjligande av människor finns en grund till att ta på sig skam och skuld.

**Exempel på påförande av skuld och skam:**

Tjejer som har våldtagits eller misshandlats. De känner sig djupt skamsna och medansvariga till det som inträffat. Människor kan känna att deras intressen är oviktiga medan andras intressen prioriteras mer. Vardagligt osynliggörande kan vara en bidragande orsak till att människor påför sig skuld och skam.

**Strategi mot påförande av skuld och skam.**

Genom att vara medveten om att tekniken finns kan den synliggöras och bemötas. Bli medvetna om vad som skuldbeläggs i er förening och diskutera hur ni ska hantera det.