

Bekräftartekniker och motstrategier **- sätt att bemöta maktstrukturer och förändra sociala klimat.**

Ditte Jonasson - doktorand i pedagogik, *Diana Amnéus* - doktorand i folkrätt, *Ulrika Flock* - doktorand i biokemi, *Pernilla Rosell Steuer* - filosofie doktor i tyska, *Gunnel Testad* - doktorand i litteraturvetenskap
- Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU)

För kontakt med författarna och ENSU: ditte.jonasson@arbetslivsinstitutet.se eller ullis@dbb.su.se

Introduktion

Härskartekniker är ett fenomen och ett begrepp myntat av Berit Ås för att beskriva ett subtilt förtryckarfenomen mellan män och kvinnor (Ås, 1992; 1978). Härskartekniker är enligt Ås metoder att behålla eller skaffa sig negativ makt över andra människor eller sätt att hävda sig själv genom att förtrycka andra individer. Berit Ås definierade fem tekniker från början (Ås, 1978) som hon kallade *osynliggörande*, *förlöjligande*, *undanhållande av info*, *dubbel bestraffning* och *påförande av skuld och skam*. Senare har Ås (*Freja*, radioprogram i P1, 2003) även identifierat *objektifiering* samt *hot och våld* som sätt för män att vinna negativ makt – härska – över kvinnor, men dessa kommer inte att vidare beröras i den här artikeln.

Samhällsvetenskapliga fakulteten på Stockholms Universitet presenterade Ås' forskning under en serie seminarier för kvinnliga doktorander våren 2003. Vi kände igen oss och ömsom suckade och förfasades och insåg att vi hade blivit kränkta på precis de sätt som Berit Ås berättade om. Och vi var inte ensamma. I diskussioner med kollegor och vänner förstod vi att detta hade hänt alltför många. Både kvinnor och män kände igen sig i den kränkande känslan av att ha blivit utsatt för en härskarteknik, men också i den skrämmande insikten att många av oss också utfört dessa tekniker mot andra medmänniskor. Härskarteknikerna är, insåg vi, inte nödvändigtvis, könsbundna.

Studier har visat (Mählk, 2003) att jämförelsevis många kvinnor lämnar akademien efter disputationen med förklaringen att ”det var inte riktigt min arena”. Mählk visar också att även på de mest uttalat genusmedvetna institutioner finns dolda och informella strukturer som effektivt stänger dörrar för en framtida akademisk karriär för kvinnor. I SvD 040308 berättar kvinnliga riksdagsledamöter utifrån Ås teorier också om en dold struktur som trycker ner och begränsar deras uttryck och sätt att vara. Många män vittnar idag om en rädsla för att vara vänliga mot andra barn än sina egna eftersom de är rädda för att uppfattas som pedofiler, vilket visar på en dubbel bestraffning av männen, de både ska och inte ska visa känslor. Inom näringslivets uppmärksammas kvinnornas plats i företagsstyrelser där uttrycken om en brist på kvalificerade kvinnor visar på förminskande och osynliggörande tekniker. Inom familjesfären uppfattas män som 'duktiga' om de delar på föräldradighet eller i övrigt delar familjeansvaret. Detta är en begränsning och ett förtryck av deras självklara roll som fäder och normala människor. Dessa få exempel visar alltför tydligt att tekniker för att begränsa och förtrycka människor tyvärr är alltför vanliga.

Efter att ha konstaterat hur vanligt förekommande härskarteknikerna är bestämde vi oss för att utveckla konkreta metoder för att bättre kunna bemöta dem. Vad kan man göra för att bidra till en reell och långsiktig förändring av sociala klimat? Och hur kan man göra istället för att förtrycka? Det var frågor vi ville skapa svar på. I den här artikeln presenterar vi resultatet av vårt arbete.

1. **Motstrategier** som är sätt att bemöta härskartekniker när vi upplever dem.
2. **Bekräftartekniker** som är sätt att förändra sociala klimat.

Poängen med dessa tekniker är att ge verktyg för att bemäktiga individer som upplever sig förtryckta eller kränkta att göra något åt situationen själva, att äga makten över sitt eget liv och situation – makten att faktiskt kunna påverka. Det vi presenterar här är inte ett uttömmande material i den meningen att dessa sätt är de enda eller de rätta. Våra resultat är snarare exempel på sätt att möta och förhålla sig till oegentligheter i våra sociala liv. Det är viktigt att skapa nya interaktionsmönster och förhållningssätt. Motstrategierna och bekräftarteknikerna är därför konkreta exempel på hur vi kan komma vidare och möjligen åstadkomma en långsiktig förändring av den professionella såväl som privata sociala miljön. För att sprida idéerna bildade vi Empowerment Nätverket vid Stockholms Universitet (ENSU) vars huvudsyfte är att förändra maktstrukturer och främja jämställdighet på Stockholms Universitet.

1 Härskartekniken: OSYNLIGGÖRANDE

Härskartekniken går ut på att förmedla att du inte finns – att det du gör och säger inte är viktigt eller värdefullt. Tekniken kan ta sig olika uttryck och kan ske direkt med ord men också genom kroppsspråk och gester. Det kan handla om att i olika sammanhang inte presentera dig vid namn eller ens nämna ditt namn, men också att tala om ditt arbete och insatser på ett förminskande sätt. Mer indirekta tekniker handlar om att avleda uppmärksamheten från dig när du talar genom att skapa störande ljud såsom att skrapa med stolen, bläddra i papper, hosta och harkla sig. Men det kan också handla om brist på gester och respons, såsom att ingen antecknar det som du säger eller att inte ställa frågor som visar att man är intresserad av det du pratar om. Det kan finnas olika orsaker till att man blir utsatt för denna behandling. Dels kan det bero på gammal vana, ren illvilja men också okunnighet. Syftet i samtliga fall är att få personen att känna sig obetydlig och osäker.

Motstrategin: TAG PLATS

Denna härskarteknik kan oskadliggöras på olika sätt. Det kan finnas olika orsaker till att härskartekniken använts varför det ibland kan vara bra att vara försiktig och inte gå till direkt anfall och anklaga motparten. Man bör undvika att hamna i en offer position och fastna i känsla av att känna sig förminskad. Det kanske mest viktiga att tänka på i en sådan situation är att inte visa sin ilska eller frustration utan att med upphöjt lugn och självsäkerhet hävda sin rätt att bli hörd eller sedd. Vad man bör göra är att agera direkt. Väntar man med reaktionen kan skadan redan vara gjord. Man måste visa eller markera att man inte accepterar beteendet. Detta kan ske på olika sätt beroende på hur härskartekniken har utövats.

Handlar det om en diskussion där man själv pratar men de andra inte lyssnar, kan man avbryta direkt när man märker att man inte har uppmärksamheten. Genom att poängtera att man gärna ser att de lyssnar och att säga till dem att det är viktigt för mig att de lyssnar, gör man det i praktiken nödvändigt för dem att lyssna, för att inte framstå som oförskämda, om de trots din uttryckliga begäran fortsätter. Tag plats på ett naturligt sätt. Kräv respekt!

I många fall kan det vara viktigt att direkt ge verbal respons på det man upplever som osynliggörande. Helt enkelt uppmärksamma personen/erna på det otrevliga beteendet genom säga rakt ut att ”Det där var inte sjyst”, eller ”Hörde jag rätt? Sade du verkligen ...”, ”Menar du verkligen att...?”. Responsen bör dock vara formulerad som en fråga snarare än en anklagelse. En annan strategi är att använda sig av humor för att avvärja en motpart som använder härskartekniken, t ex ”Oj, nu glömde du viss att presentera mig vid namn, men sånt kan hända även den bäste.”

Märker man dock att ett sådant beteende återkommer frekvent hos en särskild person kanske det är lika bra att man fortsättningsvis undviker denna om det finns möjlighet.

Bekräftartekniken: SYNLIGGÖRANDE

För att bidra till en motsatt kultur där härskartekniken inte används – en kultur där ömsesidig respekt råder, är det viktigt att i sin tur ta människor i sin omgivning på allvar och visa sitt engagemang för dem. Genom att själv lyssna på andra, ge gensvar och konstruktiv kritik synliggör och bekräftar du andra. Detta ger också respekt tillbaka och innebär att du indirekt synliggör dig själv.

2 Härskarteknik: FÖRLÖJLIGANDE

Den andra av Berit Ås' härskartekniker är förlöjligande. Tekniken uppvisar en totalt ojämlig situation, där den som förlöjligar tar sig hela makten över situationen. Den som förlöjligar förminskar och förringar sitt offer, och tillintetgör också den utsatta personen, som man alltså kan skratta åt. Och vem vill inte ha roligt? Men detta är inget gott skratt, det är ett dödande skratt för den som utsätts.

Förlöjligandet av kvinnor och de traditionellt kvinnliga arenorna och egenskaperna är vanliga i vårt samhälle, så vanliga att avtrycken finns t o m i språket. Kvinnor "pladdrar", "skvallrar" kallas för kärring, hora, fjolliga flickor, hysteriska fruntimmer, slinka, slampa osv. I roliga historier reproduceras förlöjligandet genom att hänföra kvinnor till höns (panelhonor!), skator, kossor, suggor osv. De förlöjligande epiteten för kvinnor visar sig förefaller vara långt fler än motsvarande för män. Tyvärr har också kvinnor själva en tendens att förringa och förlöjliga sig själva t ex genom att säga: "Så dum jag var! Hur kunde jag bete mig så korkat?" Besläktat med förlöjligandet är infantiliseringen. Den innebär att man tilltalas som och förväntas vara ett barn, bekvämt nog för den andre, som alltså uppträder som vuxen eller förälder och vet bäst. Får man en klapp på axeln eller tilltalas "Lilla gumman, så där kan du väl ändå inte göra? Hur ska du klara det?" så är man infantiliserad. Det som är väldigt riskabelt här är, att man kan få en första känsla av mysighet, att den andre bryr sig om en på ett speciellt sätt. I själva verket har man blivit effektivt stoppad, sänkt och förminskad.

Motstrategi: IFRÅGASÄTT

Fall inte in i den utlagda lilla ramen, utan håll huvudet kallt och agera utifrån en definition av dig själv som stor och stark och en som tar plats. Fastna inte i den känsla av förnedring och skam som motparten utdelar. Argumentera utifrån hela din kompetens, gå inte in i fällan av förminskning (infantilisering). Bred ut dig! Låt inte skämtet passera okommenterat. Bromsa upp konversationen och kräva att förlöjligandet analyseras. Håll dig kall och logisk och gör klart att du inte accepterar den här behandlingen. Skratta aldrig med!

Några fraser som kan ifrågasätta den andres agerande och som gör dig själv synlig är:

- Vad menar du med det? Jag vill att du förklarar närmare och preciserar vad det är du menar. Upprepa gärna det motparten sagt ord för ord och be om närmare förklaringar.
- Vänta nu, vad var det du sa?
- Förstår jag dig rätt?
- Vad jag hör dig säga är..... .., menar du verkligen det? Förklara dig!

Bekräftarteknik: RESPEKTERA

Motsatsen till förlöjligande och infantilisering är att respektera och bemöta seriöst och stötta personen i fråga, så att den känner sig betydelsefull och vuxen. Man kan se till att ge kvinnor mentalt utrymme genom att ställa frågor om deras uppfattningar och synpunkter. Om man är på ett möte är det bra att vara flera som stöttar varandra. En fördel är också att vara bra påläst. Då kan ett förlöjligande inte slå rot så lätt.

3 Härskarteknik: UNDANHÅLLANDE AV INFORMATION

Att ha information och hålla den inne innebär makt vilket kan innebära att en person eller en grupp hindras från att handla så, som de skulle ha handlat om de hade vetat bättre. Att inte få tillgång till nyheter, möteshandlingar, protokoll, utskick eller inbjudningar kan leda till att det till exempel blir för sent att agera eller att man agerar på fel sätt. Ett exempel; på fotbollsmatchen efter jobbet kan det vara mycket som "görs upp" grabbarna emellan. Det som sedan sker på ett senare möte - när kvinnorna är närvarande - är att ärendet snabbt klubbas igenom.

Motstrategi: KRÄV KORTEN PÅ BORDET

Det går att känna igen ”undanhållande av information” och kräva korten på bordet. Ifrågasätt att eventuella beslut (där din medverkan krävs) tagits över ditt huvud. Pratar ”alla andra” om något som om det vore självklart? Påpeka att du inte har fått all information. Om du ett flertal gånger blir utsatt för ”undanhållande av information”, påpeka detta för den som bär huvudansvaret (t.ex. en chef), att det finns ett strukturellt problem som gör att du inte får den information du har rätt till. Inga beslut kan fattas i en arbetsgrupp där någon eller några är frånvarande eller inte delgetts fullgod information. Som medarbetare kan man kräva korten på bordet och påminna de andra i gruppen om att t.ex. ”vi är fyra i gruppen som ska diskutera och fatta beslut och jag är en av dem” *pacta sunt servanda* - avtal skall hållas. Det går också att använda sig av andras energi, t.ex. genom att säga ”Vad bra att ni har diskuterat detta! Nu får ni berätta för mig också, så att vi kan komma till beslut”. Kortfattat:

- Du är inte dum, någon gör dig dum genom att undanhålla information.
- Kräv att viktiga frågor skjuts upp, om mer tid behövs för inläsning.
- Ha som krav att bli grundligt informerad när beslut ska fattas.
- Använd det egna nätverket för att skaffa information.

Utgångspunkten bör dock alltid vara, om du inte är helt övertygad om motsatsen, att undanhållande av information är ett resultat av,

- Dålig informationsstruktur
- Att en person är omedveten om sitt handlande och vad det får för konsekvenser

Bekräftarteknik: INFORMERA

För att inte själv tillämpa ”undanhållande av information” bör man vara noga med att informera och inkludera alla berörda i beslutsprocesser. Det kan gälla både i den privata och i den professionella sfären. Om beslut som påverkar oss fattas över våra huvuden kan vi alla känna oss förbisedda och kanske till och med kränkta. Det gäller att vara uppmärksam på tystlåtna individer som inte kan, på grund av ålder eller blygsel, föra sin egen talan. Har ni av ren entusiasm diskuterat t.ex. ett projekt, utanför arbetstid, och kommit fram till betydelsefulla slutsatser? Var beredd på att redovisa diskussionen och vägen fram till era slutsatser. Genomskinlighet är en ledstjärna. Vidare måste ni vara beredda på att eventuella beslut måste skjutas upp till ett senare tillfälle. En chef ska klargöra när saker och ting bör diskuteras, och också klargöra att ämnet inte ska diskuteras utanför arbetstid. Kom ihåg att alla oavsett kön tillämpar härskarteknikerna och att det i 90 % av fallen sker omedvetet.

4 Härskarteknik: DUBBEL BESTRAFFNING

Är du noggrann får du höra att du är petig, är du bestämd kallas du bitchig och är du en god lyssnare avfärdas du som svag. Fokuserar du på jobbet beskylls du kanske för att missunna barnen eller partnern och är det tvärtom påpekas kanske att du saknar ambitioner. Dessutom blir partnern, barnen, chefen, jympakompisen besviken och arg när du inte hinner med eller prioriterar annat än dem. Dubbel bestraffning är en härskarteknik som skapar en upplevelse av att vad du än gör så gör du fel.

Motstrategi: BRYTA MÖNSTRET

Genom att fundera över och förstå sig själv och sina egna prioriteringar kan man lättare bemöta en dubbel bestraffning. Poängen är nämligen att bryta mönstret av negativa projiceringar med att 1) kräva svar på hur fast t ex en deadline är och vad som händer om den bryts, och 2) berätta vad man prioriterar just nu, diskutera konsekvenserna av det och om det är okej för chefen/familjen/vännen. Valet blir sedan att för sig själv definiera vad som väger tyngst. När man utsätts för känslan av att vad jag än gör gör jag fel kan man låta ett mantra rulla i huvudet: "Jag vet varför jag gör det jag gör, jag vet vad som är viktigt för mig i livet". Till personen kan man t ex säga: "Det var tråkigt att du känner så, men jag prioriterar min hälsa/min familj/mig själv/mitt arbete nu och jag hoppas och tror att jag kan vara en del av den här situationen/relationen/organisationen ändå. Jag vill vara en del av den här arbetsgruppen/institutionen, men det är även viktigt för mig att prioritera annat. Jag hoppas att du/ni kan acceptera det. Det här har ingenting med dig/er att göra. Jag kan förstå om du/ni känner dig åsidosatt/ledsen/lämnad ensam/oprioriterad men det har ingenting med dig/er att göra, jag respekterar, uppskattar, älskar dig. Jag gör detta för mig själv."

Bekräftarteknik: DUBBEL BELÖNING

Att från sin omvärld få förväntningar och krav som grundar sig i värderingen att vad jag än gör så gör jag rätt är vad bekräftartekniken dubbel belöning beskriver. Det är lättare att ta det här perspektivet om man tänker att alla personer alltid gör så gott de kan utifrån sina förutsättningar. Om man tänker så blir det också lättare att bemöta dem. För trots att en person alltid gör sitt bästa utifrån sina förutsättningar så innebär det ju inte att hon eller han inte kan göra fel, tvärtom. Att komma för sent till möten eller dagishämtning är inte rätt, men med inställningen att personen har gjort sitt bästa för att komma dit i tid kan jag förklara vikten av att följa tiderna och diskutera hur det kommer att se ut i framtiden, istället för att sura eller bli besviken. Jag som måste stressa iväg från ett möte till ett annat kan också förklara innan att det kommer att bli så och kanske fråga om det är okej och föreslå att jag går i en paus lite tidigare för att inte störa mötet. Då kan jag också be om att få en kort resumé nästa möte om vad jag missade. Alltså kan du själv påverka spelreglerna för hur projektet eller familjesituationen skall se ut. Följer då en diskussion där medarbetare/chef/familjemedlemmar sätter sig emot detta sätt så måste man ha en diskussion där ens egna och omgivningens förutsättningar och prioriteringar lyfts fram och blir tydliga. Genom detta kan vi lära oss att förstå att när en person säger nej till en fika, badmintonmatch eller projekt säger hon/han nej till aktiviteten inte till relationen med personen. Detta är centralt när vi bemöter varandra utifrån förståelsen att vi gör så gott vi kan. Dubbel belöning: Vad vi än gör så gör vi rätt.

5 Härskartekniken: PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM

Den femte härskartekniken innebär att någon annan får dig att känna skam och skuld för en handling, en egenskap, en händelse eller en situation, trots att det inte är du eller din person som är den utlösande faktorn till händelsen eller situationen. Denna härskarteknik är besläktad med den fjärde tekniken dubbelbestraffning och är liksom denna i viss mån mer diffus och svårfångad än de tre första kategorierna. Att påföra någon skuld och skam kan dock beskrivas som det sammanlagda resultatet av att ha blivit utsatt för de föregående fyra härskarteknikerna: Den som inte får information utan blir osynliggjord, förlöjligad och dubbelbestraffad kan till slut inte annat än att internalisera detta budskap och känna skuld och skam: ”Jag är misslyckad, allt är mitt fel.” De konkreta exemplen kan återfinnas i många vardagliga situationer, det kan röra sig om kvinnor som har dåligt samvete för att de inte hinner med sina uppgifter, istället för att kritiskt granska sin arbetssituation, eller om föräldrar som tar på sig skulden för allt som berör deras barn. I mer extrema fall kan hela samhället – implicit eller explicit – påföra en kvinna ”skuld” t.ex. för att hon blivit våldtagen eller misshandlad genom att hänvisa till att offret bar ”fel” klädsel eller fanns på ”fel” plats. Gemensamt för alla fall av denna härskarteknik är dock att skammen och skulden påförs utifrån, men upplevs inifrån, vilket gör den särskilt svår att identifiera som härskarteknik.

Motstrategin: INTELLEKTUALISERA

En tydlig och effektiv motstrategi till påförande av skuld och skam är inte lätt att definiera. Ett viktigt första steg är att medvetandegöra dig själv om att dina skuld- och skamkänslor har påförts dig av någon annan. Att sätta ord på dina känslor är redan det en hjälp. Försök i möjligaste mån kliva ut ur dig själv och intellektualisera de situationer där du kände skuld och skam senast: Hur såg situationen ut rent konkret? Varför kände du skuld här? Övergå sedan till omgivningen: Hur tror du att situationen upplevdes av de övriga? Var det en situation som kunde uppfattas som ångestladdad eller problematisk för andra än dig, och kan det vara så att någon – medvetet eller omedvetet - försöker ”vältra över” denna ångest på dig? Fanns det något *dolt* budskap i det som förmedlades till dig, och hur skulle du kunna sätta ord på detta? Då vi alla är beroende av gruppgemenskap, kan det vara viktigt för samtliga att ”rädda” såväl situationer som relationer, även om det sker på bekostnad av en omedveten förlust av den egna självaktningen?

Ett tredje steg är att höja blicken ytterligare och titta ännu längre tillbaka, att se en specifik situation mot bakgrund av tidigare kulturella traditioner och normer. Genom detta steg kan du se mönster i både dina egna och andras beteenden, som kan ge en inblick i hur vi alla lär oss både att påföra och att ta på oss skam och skuld.

Bekräftartekniken: BEKRÄFTA DIG SJÄLV OCH ANDRA

Motsatsen till att påföra någon skuld eller skam är alla slags beteenden som ger bekräftelse, uppbackning och stöd. Genom en vidare förståelse av övergripande kulturella mönster kan du lyfta bort skuldkänslor från dig själv om du påbördat ansvar som går utöver det rimliga. Eftersom påförande av skuld och skam sker på ett allmänt plan och slår till ”inifrån”, måste även bekräftartekniken börja inifrån, genom att du ser med egna ögon både på dig själv och andra och definierar nya, *positiva* normer för de liv som du själv har valt. Bekräftelse av dig själv innebär även bekräftelse av andra. I situationer där t.ex. yrkesarbetande kvinnors normer krockar med traditionella patriarkala mönster, blir det extra viktigt med bekräftelse från medsystrar, för att kunna nå fram till nya identiteter som inte grundas på påförda skam- och skuldkänslor utan innefattar en positiv och livsbejakande grundhållning.

Sammanfattning

Det första steget i alla förändringsarbeten är *medvetenhet*. En medvetenhet och uppmärksamhet på att något har hänt ger oss något att utgå ifrån, upplevelse att känna in och relatera till – det får vi genom Ås beskrivningar och begrepp. Andra steget är att *synliggöra intellektualisera* och *påtala* och det får vi genom definierade motstrategier. Det tredje steget är att *föregå med gott exempel* och därtill har vi nu bekräftartekniker. Sammanfattningsvis ser teknikerna ut så här:

<u>Härskarteknik</u>	<u>Motstrategi</u>	<u>Bekräftarteknik</u>
Osynliggörande	Tag plats	Synliggörande
Förlöjligande	Ifrågasättande	Respekterande
Undanhållande	Korten på bordet	Informera
Dubbel bestraffning	Bryta mönstret	Dubbel belöning
Skuld och skam	Intellektualisera	Bekräfta rimliga normer

Det finns ett ord i engelskan som har kopplingar till vårt nystartade nätverk ENSU och det är *ensue*, vilket står för att fortsätta kämpa, fortsätta framåt, inte ge upp – och det är precis vad vi måste göra för att åstadkomma en varaktig och långsiktig förändring av negativa, förtryckande sociala mönster. ”Det räcker nu!” är ett motto. Det går inte längre än hit. Vi tar på oss vårt ansvar att stoppa detta, att förändra oss själva för att om möjligt förändra omgivningen och definitivt förändra nästa generation män och kvinnor. Detta kräver att vi måste jobba mer, istället för att gnälla och acceptera i tysthet. Men detta är det umgängessätt vi vill arbeta i, man ska trivas i sitt liv och på sin arbetsplats. Allt mindre är inte gott nog. Medvetandegöra, synliggöra, intellektualisera och föregå med gott exempel, det är vårt ansvar.

Referenser

Mählck, Paula (2003). *Mapping gender in academic workplaces. Ways of reproducing gender inequality within the discourse of equality*. Doktorsavhandling. Umeå: Umeå University.

Ås, Berit (1978). Hersketekniker. *Kjerringråd*. nr. 3, s. 17-21.

Ekselius, Elin & Olsson, Lova (2004-03-08). Kvinnor blir osynliggjorda. *Svenska Dagbladet*.

Otryckta referenser

Freja, radioprogram kanal P1, 2003-09-20

Ås, Berit (1992) *De fem härskarteknikerna [Videoupptagning]: en teori om maktens språk*. Växjö : Växjö kommuns jämställdhetskommitté.