

FRÄMJARTEKNIKER

ETT VERKTYG FÖR BÄTTRE MÖTEN

Denna skrift är producerad av Entropia K

Texten på sidan 6-10 är delvis hämtad från Berit Ås och bearbetad och utvecklad av Entropia K.

På övriga sidor i boken är Entropia K upphovskvinnor till idéerna och texterna. Entropia K ställer allt material i denna skrift till fritt användande och spridande, så länge syftet eller målsättningen inte förvrängs, eller någon annan hävdar sig vara upphov till främjarteknikerna.

Texter och sammanställning : Entropia K (Tova Gerge, Malin Neuman, Matilda Ruta, Klara Olander-Bergström, Anna-Karin Linder, Elin Lundström)

Textbearbetning : Elin Lundström

Redigering : Elin Lundström, Skattungbyn 2004

INNEHÅLL

ENTROPIA K	4
INTRO	5
HÄRSKARTEKNIKERNA	6
FRÄMJARTEKNIKERNA	10
ÖVNINGAR	15

ENTROPIA K är ett konstnärskollektiv. Namnet är en sammanslagning av orden entropi och utopi och K:et är en variabel. Vi utgår från att konsten är fri och att det är dags att sluta be om ursäkt för sig själv. Vi är konstnärer; producerande, arrangerande och diskuterande.

Entropia K bildades i februari 2003, och jobbar med alla former av kultur. Vi upptäckte snart att de verktyg vi behövde för att göra våra möten till den kreativa mötesplats vi ville ha saknades. Vi visste mycket om olika sätt att ha dåliga möten, men hur skulle vi ha bra? Främjarteknikerna är sprungna ur det behovet att finna mötesformer som gynnar såväl kollektivet som individen inom det. Under våren jobbade vi sedan parallellt med våra övriga projekt på att ta fram främjarteknikerna, som vi kallade våra verktyg. Jobbet med främjarteknikerna var en kollektiv process där vi diskuterade och skrev om, diskuterade och skrev om. och alla i Entropia K har lika stor del i det slutliga resultatet.

Övriga färdiga och pågående projekt kan du läsa om på www.entropiak.se.

INTRO

Främjartekniker ska stå som en kontradiktorisk motvikt till de härskartekniker som norska politikern Berit Åhs namngett och forskat kring.

Målet med främjarteknikerna är att ge alla former av grupper en plattform att träffas på; en plattform som har utrymme för alla, oavsett kön, härkomst, åsikter och personlighet samt att ge förslag till hur man aktivt kan arbeta för att uppmärksamma alla i gruppen och lyfta fram och stödja allas idéer.

Främjarteknikerna syftar också till att ta udden av det statussystem som finns inom de flesta grupper. En förutsättning för att främjarteknikerna ska fungera är därför att ni inom gruppen diskuterar status och identifierar hur den fungerar. Om inte hela gruppen har en gemensam överenskommelse att arbeta med främjartekniker kan de vara ett tveeggat vapen och bli maskerade härskartekniker.

Verktyget heter i första hand kommunikation. En viktig förutsättning för att en öppen kommunikation ska fungera är att man avslöjar den norm (ofta dold men ibland alltför uppenbar) som mötet utgår ifrån samt att inser hur man sanktionerar mot dem som bryter mot normen. Främjarteknikerna kräver också att alla i gruppen är överens om att använda dem som verktyg.

Till att börja med krävs en förklaring av de fem härskartekniker Ås satt namn på. Till dem har Entropia K lagt två (objektifiering och blockering) härskartekniker som vi anser saknas i Ås teori.

Vi har valt att konsekvent använda ”hon” för att beteckna tredje person.

HÄRSKARTEKNIKERNA

1. OSYNLIGGÖRANDE

Att inte se, inte höra och inte tilltala. Osynliggörande är en härskarteknik som används i många olika sammanhang och mot personer med skiftande bakgrund och social status. Ibland är den medveten och konstant, som ofta är fallet med till exempel mobbning, andra gånger tillfällig eller utan baktanke. Att osynliggöra är att inte reagera på en persons närvaro och/eller förslag, fast man har alla möjligheter. Eftersom osynliggörandet är en slags icke-taktik förstår oftast inte den utsatta vad som händer med henne, utan känner sig vara malplacerad och tror sig ha talat för tyst eller sagt någonting olämpligt. ”Härskarna” i sin tur är oftast inte heller medvetna om vad de gör, utan stänger automatiskt öronen och ögonen inför vissa symboler såsom kvinnligt genus, hudfärg eller klasstillhörighet.

Osynliggörande försiggår när personer blir bortglömda, förbigångna eller ”överkörda”. Osynliggörandet fråntar människor deras identitet eller signalerar att de är mindre värda, att de är oviktiga och betydelselösa.

2. FÖRLÖJLIGANDE

När någon utsätts för den här härskartekniken förminskas och nedvärderas personens åsikter genom att ”härskaren” gör sig roliga på åsiktens eller personens bekostnad. Förlöjligande slår dubbelt mot den utsatta: dels framstår hennes åsikt eller förslag som något löjväckande och inte värt att bry sig om. Sedan verkar också tekniken effektivt för att hindra henne att i framtiden lägga fram förslag och tankar. Vem vill eller vågar höja rösten när hon vet att priset för det med stor sannolikhet kommer att bli förnedring?

Det här gäller särskilt om det som händer utspelas privat med ett stort antal aktörer.

Förlöjligande försiggår när kvinnors insats blir förhånad, utskrattad eller liknad vid djur, till exempel höns. Som när kvinnor sägs vara speciellt känsliga eller att de är sexuella varelser eller när kvinnor blir avvisade som kalla eller cyniska. Alltsammans är beteckningar som vanligtvis inte sätts på mäns reaktioner.

3. UNDAHÅLLANDE AV INFORMATION

Undanhållande av information sker ofta omedvetet genom att det forum där informationen sprids, inte är tillräcklig öppet (ex på golfbanan eller efter mötets egentliga avslutande). Om inte tillräcklig eller nödvändig information sprids kan inte gruppen agera demokratiskt

När någon försöker agera utan den information som andra i gruppen har, är det lätt att den personen framstår i dålig dager, vilket både undergräver gruppens förtroende för personen och personens självkänsla. Undanhållande av information är ett effektivt sätt att skapa en hierarkisk struktur och dåliga relationer inom gruppen.

Undanhållande av information försiggår när män som en självklarhet vänder sig till andra män och kvinnor inte ges information om viktiga saker på arbetsplatsen eller i det politiska livet. Ett annat exempel är hur kvinnors insats i hemmet och med hushållsarbetet förtigs.

4. DUBBELBESTRAFFNING

Precis som de övriga härskarteknikerna används dubbelbestraffning ofta i förbifarten och kan därför vara svår att sätta fingret på. Den som utsätts för denna härskarteknik lämnas ofta med en känsla av otillräcklighet och skuld eftersom hon inte på något sätt kan göra rätt. Oavsett insatsens storlek eller hur den ser ut är gruppen inte nöjd med den agerande.

När den egna insatsen aldrig aldrig duger är det lätt att se hur självförtroendet minskar. En annan risk är att den utsatta sliter ut sig i sina försök att tillfredsträlla gruppen. Därför är det viktigt att se att detta är uttryck för en struktur och inte för egna misslyckanden.

Dubbelbestraffning försiggår när det är fel både på det som görs och på det som inte görs. Den här tekniken tas i bruk mot dem som man har fördomar mot. T ex när kvinnor i kvinnorörelsen beskylls för att vara orsak till alla skilsmässor och samtidigt beskylls för att inte vara tillräckligt aktiva i politiken. Damn you if you do, damn you if you don't.

5. PÅFÖRANDE AV SKULD OCH SKAM

Den här tekniken utförs oftast genom att kombinera de tidigare beskrivna härskarteknikerna förlöjligande och dubbelbestraffning. Den utnyttjas för att få den utsatta att känna sig skyldig eller skämmas för något. Det kan vara ett dokument som inte hunnits med att skrivas. Ett möte hon inte kunde närvara på. Ibland räcker det med något så simpelt som att man helt enkelt kommunicerar på ett annorlunda sätt än människor är vana vid.

Påförande av skuld och skam försiggår när kvinnor får veta att de inte är tillräckligt bra av anledningar som ligger utanför deras kontroll.

Entropia K:s två tillägg till de fem ursprungliga härskarteknikerna:

6. OBJKTIFIERING

Objektifiering är att i första hand se en persons epitet istället för en hel individ, och sedan dra slutsatser (eller bortförklara) om individens val och åsikter utifrån detta epitet. Det här är en blandning mellan osynliggörande och förlöjligande. Förtryckaren tillkänner inte den förtryckta en självständig tankeförmåga utan förklarar därför idéerna som ogiltiga. En kvinna som kämpar mot fred gör det därför att hon är kvinna, inte för att hon har skapat sig en åsikt baserad på information. En feminist som uttrycker sin frustration över ett förtryckssystem gör det därför att hon är hjärntvättad av feministrörelsen, inte därför att hon själv dragit några slutsatser av det hon genomlever.

Objektifiering kan också handla om osynliggöra genom att berömma. Man trollar helt enkelt bort det som just blev sagt genom att svara "Du är så vacker idag" eller på ett annat till synes positivt sätt dra uppmärksamhet från samtalsämnet.

7. BLOCKERING

Term lånad från improvisationsteaterns terminologi. Det är en härskarteknik som går ut på att konsekvent vägra *gå vidare med* någon annans förslag. Det finns många olika sätt att göra detta på, och många av de redan listade härskarteknikerna kan ses som variationer på temat. En oomnämd taktik är att tillsynes verka positiv till att diskutera en fråga, men förhålla sig skeptiskt till varje enskilt förslag och dessutom helt undlåta att komma med några egna. Det här beteendet är ett vanligt tecken på osäkerhet, och får oftast till effekt att de som försöker samarbeta med utövaren helt enkelt går sin väg och struntar i den där typen som är så tråkig. Men det dyker också upp i sammanhang där folk är beroende av ett samarbete och inte kan gå sin väg.

Ett tydligt exempel skulle kunna vara en lärare som säger sig vilja hjälpa en elev med en uppsats, men som förhåller sig helt passiv i samtalet trots att maktrelationen normalt sett är omvänd, och som dessutom svarar ”jag vet inte” eller ”det där är lite för komplicerat” på varenda fråga. Blockerande är en av de enklaste metoderna att förstöra kreativa processer.

FRÄMJARTEKNIKER

Främjarteknikerna är en motvikt till de härskartekniker som så effektivt hindrar det demokratiska mötet. Entropia K arbetat fram en helt ny dagordning. Vi kallar vår metod för främjartekniker, och de är ett sätt att se till såväl gruppens som individens bästa. Främjarteknikernas ändamål är att se till att varje möte blir en positiv och givande upplevelse för alla, utan att gruppens mötesformer eller resultat påverkas negativt.

Alla använder härskartekniker. Du kan bryta det mönstret och skapa ett öppnare mötesklimat. Främjarteknikerna utgår ifrån att processen är lika viktig som resultatet och att icke-hierarkiska grupper fungerar bäst, men metoden fungerar för hierarkiska grupper också. Strävan är dock en utjämning av hierarkierna, men med det tillägget att även om de informella hierarkierna arbetas bort kan de formella behållas och fungera bra.

En förutsättning för arbetet med främjartekniker är att gruppen har en gemensam överenskommelse att jobba på det sättet.

Nedan följer en beskrivning främjarteknikerna. De är härskarteknikernas motsats. De är för enkelhets skull numrerade på samma sätt som ovanstående härskartekniker.

Kom ihåg att främjarteknikerna inte är regler som gör att alla kommer må bra och fungera, men är en metod som ger dig god hjälp på vägen.

1. SYNLI GGÖRANDE

Vad: Se varandra. Se varandras idéer. Alla ska vara med på lika villkor därför att deras närvaro och åsikter spelar en viktig roll.

Varför: Har man inte slagit fast att det är viktigt med vi-känslan finns ingen stark grupp. Om du inte ser de andra i gruppen spelar det ingen roll att de är där och då finns det ingen motivation att vara aktiv eller interaktiv.

Hur: Den som talar bör sträva efter att se samtliga närvarande i ögonen och

på så sätt bjuda in dem i samtalet. Det är viktigt att i den mån det går påbörja ett möte först när alla är där, och om inte alla kommer, uppmärksamma frånvaron. Låt alla berätta om sina idéer utan att bli avbrutna.

Genom att knyta an till föregående talare visar man att man har tagit in vad andra i gruppen har sagt. Detta medför inte att man automatiskt håller med, men det skapar ett mötesklimat där alla kan känna sig uppmärksammade. Exempel: Som Lena tidigare sa... Jag håller med Lena om att... Till skillnad från Lena anser jag... osv.

2. UPPHÖJANDE

Vad: Lyft fram varandras prestationer. Kosta på er att dunka varandra i ryggen.

Varför: Det mesta man gör leder till någonting bra, och genom att ständigt uppmärksamma konstruktiva konsekvenser av det som händer, så skapas tilltro till gruppens förmåga. Det handlar inte om att vara okritisk i förhållande till sitt eller andras arbete, bara om att komma ihåg hur viktigt det man gör är och hur stor skicklighet det faktiskt krävs för att genomföra det.

Hur: Tänk på att inte endast uppmärksamma dem med högre status än du; upphöjande handlar inte om att slicka stjärt. Sträva efter att jämna ut statusskillnader.

Om du tycker att någon har en bra idé eller har sagt något bra; säg det - detsamma gäller ifall du vill kritisera något. I båda fallen bör du motivera varför du tycker som du gör. På så sätt sänker du inte en persons idé genom din bedömning utan hjälper istället till att utveckla och lyfta den.

Om någonting känns riktigt dåligt utan att det går att sätta fingret på varför, försök hitta anledningen tillsammans med gruppen och prata om varför det känns så.

3. FRAMHÅLLANDE AV INFORMATION

Vad: Sträva efter att alla får all relevant information för att kunna delta. Alla har samma ansvar för att sprida informationen vidare. Denna främjarteknik handlar främst om information inom gruppen.

Varför: Information är makt. Utan information har du inget inflytande.

Målet är att alla i gruppen ska veta så mycket som möjligt om allt.

Hur: Låt alla i gruppen vara med och påverka dagordningen.

Var medveten om vilken relevant information du förfogar över och sprid den. Se till att informationsspridning inte hamnar mellan stolarna. Finns det ingen uttalad ansvarig är alla ansvariga. Överinformera hellre än tvärtom.

Ha inga dolda agendor.

Försök hålla samtalen om ert arbete på mötestid då så många som möjligt är med, även om du träffar gruppmedlemmar i andra sammanhang. Det här ska inte ses som någon uppmaning att bromsa det kreativa samtalet, bara att vara vaksam på vad alla i gruppen behöver delta i.

4. HÄNSYNSTAGANDE

Vad: Att ta hänsyn till varje deltagares livssituation och till allas olika förutsättningar och möjligheter. Att ta hänsyn till allas behov oavsett om de passar i gängse normer.

Varför: Ingen kan vara aktivt engagerad varenda dag året runt, men allt förändras och en förutsättning för att samtalet ska fungera kan faktiskt vara att man då och då konstaterar att ingen kan vara på topp konstant. I en grupp måste det finnas plats för levande människor och det ska vara tillåtet att ha en dålig dag, eller vecka för den delen. Annars riskerar man att hamna i en ond cirkel av prestigeångest och rivalitet.

Behovsprioriteringen ser olika ut hos olika människor men detta inordnas ofta i gruppens normer utan hänsyn till individen. Att man måste vara själv en dag kan vara lika viktigt som att farmor dött.

Hur: Ta er tid att tala om vad alla individer i gruppen behöver för att känna sig trygga, låt det privata influera och vara närvarande. Om någonting jobbigt har hänt kan man behöva prata om det för att få igång den kreativa processen, och det kan ofta ge viktiga tankar att ta med in i det övriga arbetet. Låt inte det som är svårt svälja skapandet, utan se skapandet som en väg ut ur det svåra. Utgå från att den tid gruppen spenderar på att lyssna på varandra stärker tilliten och möjligheterna att kommunicera öppet.

Istället för att se det negativa i att Lisa gör mindre än Anna gäller det att inse att Lisas insats tillför något, oavsett storlek.

5. AVLASTNING

Vad: Att respektera dina egna och andras behov genom att kunna säga och acceptera ett nej. Respektera och fördela uppgifterna utifrån deltagarnas förutsättningar och behov. Alla har inte samma möjligheter att delta aktivt.

Varför: Det ska inte vara så fruktansvärt att misslyckas med en uppgift att man inte ens törs be om avlastning i tid. Försök vara realistisk i det du som individ tar på dig; avlasta dig själv och lita på att de andra accepterar att du gör en felbedömning.

Hur: Skapa winwin-situationer. Ge avlastning åt den stressade personen och se det som positivt att den trots allt tar sig tid att delta på mötena. Våga ifrågasätta och stötta personer som tar på sig mycket. Var förlåtande.

6. SUBJEKTIFIERING

Vad: Att möta andra människor som subjekt. Alla närvarar främst i kraft av sig själva och är där för att bli tagna på allvar i vad de företar sig. Att lita på att alla tar ansvar för att kommunicera sina känslor och önskemål tydligt och därför utgå från att det som sägs är det som finns. Skippa dolda agendor.

Varför: Målet är att kommunikationen ska vara fri från undertext och därigenom inte stjäla energi från det egentliga syftet. Belasta inte andra med din bild av dem (objektifiering) utan lita på att de känner sig själva, sina tillgångar och begränsningar.

Hur: Tro människor kapabla att ta ansvar för sina beslut och handlingar. Människor har generellt många självdestruktiva och nedvärderande beteenden för sig. Strunta i vilka förminsande uttryck folk använder om sina egna idéer och utgå från att allt som sägs är viktigt. Gör varandra uppmärksamma på när ni skriver ned era tankeprocesser. Visst måste man kunna markera att man berättar om en idé för att den inte är färdig, men det innebär inte att det är konstruktivt att säga ”det är egentligen ganska fånigt, så om ni inte vill så slipper ni lyssna” innan varenda mening.

Gör uppror mot det internaliserade förtrycket och sluta be om ursäkt för dig själv eller dina idéer!

7. BEJAKANDE

Vad: Målsättningen i en grupp måste vara att ha ett så öppet idéklimat som möjligt. Bejakande kan också vara att uppmärksamma och uppmuntra nya positiva beteenden hos dig själv och andra. Skapa öppningar och förutsättningar för ett positivt samtal.

Varför: För att inte stjäla energi från syftet eller processen.

Hur: Kritisera konstruktivt. Säg ja, inte nödvändigtvis till varandras förslag men till varandra.

Var uppmärksam på om du som deltagare börjar känna dig trött och ointresserad, och bara lyssnar för att du har sagt att du ska göra det. Försök komma på varför du känner som du gör. Det kan vara för att du är hungrig – bryt mötet och hämta någonting att äta. Det kan vara för att ämnet provocerar dig på något sätt – bidra med dina tankar om varför det är provocerande. Det kan vara för att du är irriterad på personen som lägger fram förslaget – dags att ägna sig åt konflikthantering.

Blockering är en bra indikation på att någonting har gått snett och bejakandet är ett bra tillstånd att ha som målsättning. Idén är inte att man inte få säga nej, idén är att alla ska kunna bidra med energi till samtalet.

ÖVNINGAR

Nedan följer olika förslag på övningar. Ofta är det lättare att förstå något man provat på och ta exempel från, och dessutom är det roligare.

Vi har valt att ge exempel på en övning under varje främjarteknik. Givetvis finns det fler övningar som kan belysa främjarteknikerna, men dessa ger en bra bild av vilken bredd av övningar man kan använda sig av.

Efter varje övning bör hela gruppen samlas för gemensam utvärdering och diskussion. Det kan vara bra att då ta en runda så att alla får möjlighet att berätta om sina upplevelser och hur övningen kändes. Försök också att i gruppen relatera övningen till främjarteknikerna.

Trestegsraketten.

1. Dela in gruppen i smågrupper, max sju personer per grupp. Varje grupp diskuterar och skriver ner vad som skulle vara det värsta mötet (typ ingen kommer, alla är sena). Finns det några likheter mellan vad grupperna kommit fram till?
2. Varje grupp väljer de tre värsta sakerna från sitt papper och vänder på dem (typ alla kommer i tid).
3. Varje grupp diskuterar och skriver ner hur de kan uppnå de saker de kom fram till i punkt två. Sammanställ sedan gruppernas resultat. Diskutera: hur kommer vi dit? Konkretisera gärna.

Tips: samla grupperna mellan varje steg och låt varje grupp berätta vad de kommit fram till. Det är ett bra sätt att samla upp gruppen och behålla fokus och underlättar för den som håller i övningen.

Sammanställningen från punkt två kan ses som en gemensam vision kring mötet, medan sammanställningen från punkt tre är en handlingplan som kan leda till att visionen uppnås.

Exempelvis: Man vill ha möten dit alla kommer. Varför kommer inte folk? Känns mötena inte roliga? Vet alla om att det är möte? Hur gör vi möten som folk vill och kan komma till? Passar tiderna?

SYNLIGGÖRANDE

Dela in gruppen i mindre grupper med tre personer i varje.

I första steget berättar A för B och C om något som A tycker är intressant, exempelvis politik. B lyssnar uppmärksamt och ger samtalsstöd medan C är totalt ointresserad, tittar på annat och kanske fipplar med mobilen.

Efter en minut bryts övningen och rollerna byts så att nu är det B som berättar för A och C, men nu är det C som lyssnar uppmärksamt. Efter ytterligare en minut bryts övningen igen och rollerna skiftar så att C nu berättar för A och B.

När övningen är slut ska alla ha provat på alla roller.

Jämför de olika rollerna. Finns det exempel på liknande beteenden inom er grupp? Vilka olika känslor ger de olika sätten att lyssna hos den som talar?

UPPHÖJANDE

Dela gruppen i två lika stora delar. Är gruppen stor kan den delas in i fyra mindre grupper. Övningen fungerar bäst om det inte är fler än fem i vardera gruppen.

Den ena gruppen lämnar rummet. De i den andra gruppen väljer varsin siffra mellan ett och gruppens antal. Denna siffra markerar personens status där ett är högst. Sedan gör gruppen en staty eller en fryst situation där det ska framgå vem som har vilken status. Därefter får den första gruppen komma in igen och de ska nu avgöra vem i grupp ett som har vilken status / vilken siffra. Därefter byter grupperna plats och gör om övningen.

Var detta en enkel eller svår övning? Hur avgjordes vem som hade vilken status / siffra genom att bara titta på ”stillbilden”? Vad finns det för statusmarkörer i er grupp?

FRAMHÅLLANDE AV INFORMATION

A och B sitter med ryggarna mot varandra. A har fått tre olika bilder, B har tre tomma papper.

I första steget ska A beskriva en av bilderna för B som bara får lyssna, ej ställa frågor eller be om förtydliganden.

I nästa steg beskriver A den andra bilden och nu får B ställa enstaka frågor som A kan svara ja eller nej på.

I tredje och sista steget beskriver A den tredje bilden och nu är kommunikationen mellan A och B helt fri.

Övningen kan också anpassas för stora grupper genom att var och en får olika informationsdelar av samma bild som de sedan ska rita. Exempelvis kan A få se hela bilden i fem sekunder, medan B och C får halva bilden var, D får bilden beskriven för sig av A, E får ett papper där bilden är beskriven i ord osv osv.

Jämför bilderna. Vilka av bilderna blev mest lika? Varför? Diskutera övningen i smågrupper eller alla tillsammans.

HÄNSYNSTAGANDE

Behovsrunda.

För att kunna ta full hänsyn till varandra behöver vi veta varandras behov. Det kan vara svårt att tala öppet om sina svagheter men det kan bli lättare om ni i gruppen innan rundan börjar pratar igenom varför ni har en behovsrunda och vad ni vill att den ska ge.

Själva rundan går till så att ni en och en får berätta om era behov. Fokusera i första hand på behov som påverkar er som grupp. Låt alla prata till punkt och vänta på din tur. En runda är ingen plats för diskussion, utan är istället en form där alla kan få den plats de behöver.

Normer och värderingar

Ofta styrs vårt handlande och vårt bemötande av andra människor av olika normer, synliga och osynliga. Exempelvis kan normen säga att det går bra att missa ett möte för att gå på en begravning eller för att skriva ett

prov. Samma norm kan säga att det inte är ok att missa ett möte för att vän behöver en eller för att ta en promenad. Ett annat exempel kan vara att normen är en vit medelåldres man.

Sådana outtalade normer kan vara hinder när det gäller att ta hänsyn till varandras behov. Därför är det viktigt att ni identifierar normerna i er grupp så att ni kan kringgå dem och få ett öppet mötesklimat.

Diskutera gärna:

Vad har vi för normer kring möten i vår grupp?

Hur bemöter vi dem som bryter mot normerna?

Har ser handlingsutrymmet ut för dem som bryter mot normerna?

AVLASTNING

Värderingsövningar kan göras på många olika sätt. Vi har valt en där det hela tiden är lätt att se vem som tar vilken ståndpunkt.

Tänk att rummets ena långsida är en lång värderingsskala där ena kortsidan står för ”instämmer helt” medan motstående kortsida står för ”instämmer inte alls”.

Ställ sedan påstående till gruppen där var och en ska placera in sig på denna skala mellan ”instämmer helt” och ”instämmer inte alls”.

Fråga gärna någon efter varje påstående varför hon valde att ställa sig där hon står. Kan en person inte ta ställning kan hon också ställa sig vid sidan av skalan och ”passa”.

Exempel på påståenden:

En person som tar på sig för mycket får skylla sig själv.

Det är hela gruppens ansvar att se till att alla mår bra.

Det är viktigt att vara effektiva.

Alla i gruppen tillför lika mycket.

Att ha tid är bara en fråga om motivation.

SUBJEKTIFIERING

Den här övningen kräver en del av dig som håller i den. Det är du som styr gruppen genom övningen och knyter ihop den.

Du börjar med att be alla i gruppen ta varandra i händerna och ställa sig i en cirkel. Cirkeln bör vara så liten att allas axlar nuddar vid varandra. Du själv står utanför cirkeln. Till att börja med blundar alla och tar tre djupa andetag. Därefter ber du alla att slappna av i nacken och släppa ner axlarna.

Säg: *öppna ögonen. Se varandra. Se att det är ni som är den här gruppen. Se varandra. Andas. Se varandras ögon. Se att ni alla har ansikten. Se att ni alla har magar. Se att ni alla har öron, knän, fötter etc. Se varandra. Se att ni alla är här av fri vilja. Se att ni alla är individer. Andas. Det är ni som är ni. Se att ni alla har rädslor och längtan. Se varandra. Se att ni alla har något som ni skäms över och något som ni är stolta över. Se att alla har lika stor del i det som sker här. Se varandra. Se att det är ni som är ni.*

Säg de ovanstående meningarna en i taget med långa pauser imellan så att gruppen får tid att utföra uppmaningarna. Du kan variera meningarna eller lägga till nya allt efter behov. Det viktiga är ge gruppen tillfälle att se varandra som subjekt, som självständiga individer med ansvar för sina val.

BEJAKANDE

Gå ihop två och två.

A ger B ett förslag, exempelvis ”ska vi gå ut med hunden?”, som B svarar nej på eller ignorerar. Därefter ger B ett annat förslag till A som likaså svarar nej eller på annat sätt avfärdar B:s förslag. Fortsätt växla så i någon minut, innan övningen bryts.

Del två av övningen går till på samma sätt med den skillnaden att den tillfrågade nu entusiastiskt ska bejaka förslagen. ”Ska vi gå ut med hunden? JA!”

Diskutera skillnaden mellan sättet att möta förslag. Vad blir skillnaden i känslan för förslagsgivaren respektive den som svarar på förslaget? Finns det ett tredje sätt att svara på? Vad är viktigast; vad svaret är eller hur det läggs fram?

E₁ N₁ T₁ R₁ O₂ P₄ I₁ A₁ K₂