



För chefer och ledare: Identifiera, hantera och förebygg

Dokumentet innehåller:

- Diskussionsövning (skillnad mellan konstruktiv kritik och härskarteknik). De två har olika syften: att konstruktivt utveckla kontra att skada, vinna mark och växa på någon annans bekostnad. Härskarteknik är alltid negativt.
- Underlag för en "Walk & Talk" som kan genomföras tillsammans med medarbetare och ge underlag för er chefer och ledare att arbeta vidare med (Framåtsyftande: vilken arbetsplats vill vi se - analogt och digitalt?).
- Scenarion: omfattande diskussionsövningar som endera kan ske sittandes eller som en traditionell "tipspromenad" där grupper av medarbetare går tillsammans mellan olika stationer/scenarion och diskuterar. Dessa scenarion är utdrag ur boken Härskarteknik (2021). **Viktigt!** Bortse från de specifika kontexterna i just dessa exempel och fråga er: kan liknande situationer uppstå hos er? Om så, hur tar de sig uttryck?
- Diskussion: härskarteknik i digitala jobbsammanhang.
- Diskussion: hur blir er arbetsplats än mer schysst?

The image features two women in professional attire. The woman on the left has dark hair and is smiling slightly. The woman on the right has blonde hair and has a frowning, skeptical expression. They are both wearing dark blazers, white shirts, and red and white striped ties. The background is a plain, light grey color.

Härskarteknik och konstruktiv kritik:

Vad är skillnaden mellan härskarteknik och kritik?

Walk & talk: Hur skapar vi en schyst arbetsplats efter pandemin?

De mest dramatiska faserna av pandemin ligger bakom oss och sedan en tid tillbaka pågår en återgång till det "nya normala" på våra arbetsplatser. Vad det nya normala är, och hur vi ska forma framtidens arbetsliv är ingen enkel fråga. Så här och nu kan vi bestämma hur vi vill bädda för en bättre arbetsmiljö, en arbetsplats där du och dina medarbetare trivs och vill stanna kvar. Nu är en viktig tid att dela erfarenheter och prata med varandra om hur ni vill ha det på jobbet.

- Vad behövs för att du och dina kollegor ska trivas och stanna kvar?
- Hur skapar vi en schyst arbetsplats efter pandemin där alla kan få komma till tals och behandlas lika och jämställt?
- Teams, Skype, Zoom och Google Meet. Digitala möten ger en rad nya möjligheter - också för den som vill ta makten över samtalet. Hur kan vi känna igen härskarteknik på jobbmötet? Ser maktspelet olika ut på digitala möten jämfört med fysiska möten?



Scenario: Förlöjligande

Pia, 46 år, arbetar inom omsorgen:

- En dag när jag öppnar min mejlkorg får jag en chock!

En av mina arbetskamrater har skickat ett mejl där en av våra gemensamma arbetskamrater pekats ut som lat och löjlig. Det är hemskt! Alla på avdelningen har fått mejlet. Jag blir förvånad, jag uppskattar att arbeta med båda och är inte alls beredd på något sådant här. Den som skrev det förlöjligande mejlet visar en helt ny sida av sig själv.

- När jag har läst mejlet ringer jag direkt till min närmaste arbetskompis. Har du sett mejlet? Vad ska vi göra? Det jag sedan gör är att ringa upp den arbetskamrat som blivit förlöjligad. Jag vill visa mitt stöd. Efter det pratar jag också med en av våra chefer som tar tag i situationen. Men själv har jag aldrig konfronterat den kollega som skrev mejlet och jag skäms över det. Jag skulle ha kunnat boka ett möte ... det finns inga ursäkter egentligen ... men jag vet inte vad som skulle vänta om jag konfronterade kollegan.

- Pia tycker inte att hon har gjort tillräckligt, vad skulle du ha gjort?
- Av det Pia gör, vad är viktigast?



Scenario: Undanhållande av information

Dennis, 48 år, kanslist inom en ideell organisation:

När Dennis kommer som ny till jobbet vill organisationens styrelse först ha med honom på alla möten. Som kanslist blir han uppmuntrad att hålla ordning och reda. Det gör han, så pass mycket att flera oegentligheter uppdagas. En del av styrelsemedlemmarna visar sig ta ut dubbla arvoden som ingen annan vet om och rapporter om usla arbetsförhållanden mörkas och kastas i papperskorgen. Dennis vill inte spela med och försöker ta upp felaktigheterna på årsmötet.

- Men ordföranden säger att jag som tjänsteman inte får yttra mig. Det är styrelsens sätt att tysta mig för att de som sitter i styrelsen ska kunna behålla sina positioner, berättar han.

- Vad kan Dennis göra för att sanningen ska komma fram?
- Vad skulle du ha gjort om du var Dennis?



Scenario: Dubbel bestraffning

Emma, 42 år, IT-chef:

- Under flera år arbetar jag som chef på en stor internationell koncern. Här får jag ofta kommentarer om att jag har tre små barn hemma. "Herregud! Hur ska du klara av chefsjobbet? När jag svarar att det går bra får jag en ny fråga: "Klarar du av att sköta din familj då?"

Intill Emma står hennes vd som själv har flera barn hemma. Han får inga liknande frågor.

- Hur skulle du ha svarat om du var Emma?
- Hur tror du att en dubbelbestraffning av en familjefar som är chef kan låta?



Härskarteknik i digitala sammanhang

Det här underlaget handlar om att identifiera härskarteknik så som den kommer till uttryck på nätet och i olika digitala och sociala medier.

Som yrkesverksam blev frågorna än mer aktuella i samband med pandemin när våra arbetsplatser flyttade ut i Teams, Zoom och till andra digitala samarbetsytor.

- Hur anser ni att härskarteknik på nätet skiljer sig från härskarteknik i andra sammanhang så som till exempel korridoren i skolan, krogen, lunchrummet på jobbet eller konferensen?
- Skiljer sig dina möjligheter att bemöta en härskare digitalt från att göra det i analoga sammanhang? Om så, hur?
- Skiljer sig dina möjligheter att utöva härskarteknik digitalt jämfört med att göra det i analoga sammanhang på jobbet? Om så, hur?

A photograph of two women in professional business attire. The woman on the left is wearing a dark grey suit jacket over a white collared shirt and a red and white striped tie. She has her arms crossed and is making a peace sign with her right hand. The woman on the right is also wearing a dark grey suit jacket over a white collared shirt and a red and white striped tie. She has her hand in her pocket and is looking towards the camera with a slight smile. The background is a plain, light-colored wall.

Diskussion

Vad behöver din arbetsplats göra för att bli schysstare?

Annakarin Nyberg
Erica Dahlgren



Härskär- teknik

Kontakt

- Annakarin Nyberg
kontakt@annakarinyberg
annakarinyberg.se
- Erica Dahlgren
dahlgrenerica@gmail.com
ericadahlgren.se