

# Metod för ARBETSGLÄDJE OCH GEMENSKAP

### **Utmaningar:**

Elever med konstant behov av uppmärksamhet

Elever som stör undervisningen

Likgiltighet, brist på motivation och dålig prestation

Nedvärdering, arrogans, mobbning

Personal som känner frustration och maktlöshet

# Metod för ARBETSGLÄDJE OCH GEMENSKAP

Innehåll	Sida
<b>Inledning</b>	3
<b>1 REFERENSRAM</b>	
1.1 Värdesättande av människan, gemenskapen och naturen	4
1.2 Humanistisk människosyn	7
1.3 Utmaningar och råd hur tillämpa metodens verktyg	10
<b>2 VÄRDESÄTTANDE AV MÄNNISKAN</b>	
2.1 Känn dig själv	16
2.2 Respekt för känslor	17
2.3 Lyssna för att värdesätta	23
2.4 Uppföljning av förverkligandet	24
2.5 Värdesättande samtal – omvänd kritik	25
<b>3 VÄRDESÄTTANDE AV GEMENSKAPEN</b>	
3.1 Införande av direkt deltagande	27
3.2 Engagemang genom värdesättande	29
3.3 Självkännedom genom gruppen	30
3.4 Förstärkt majoritet	32
<b>Ett schema över metoden</b>	34

## Inledning

Arbetsglädje, engagemang och gemenskap innebär goda relationer och mjukt samarbete. De är grundläggande aspekter i livskvalitet inte minst på grund av den ökade globaliseringen där vi behöver samarbeta över alla gränser. Detta häfte innefattar en metod, kallad conscientiametoden (conscientia betyder medvetenhet).

Metoden har utvecklats, prövats och använts under mer än tjugo år av svenska, finska och brasilianska skolarbetare. Även andra yrkesgrupper har deltagit i ett öppet nätverk, organiserat av *Conscientia institutet*.

Genom att tillämpa metoden har man uppfattat förändringar i form av rejält minskat behov hos elever (samt lärare) att provocera och nedvärdera andra, minskat behov av tillrättavisande, lugnare klass, där majoriteten vet hur man underhåller arbetsron. Såväl i personalrummet som i klassrummen observeras bättre arbetsmotivation och samarbete. Metoden erbjuder en konkret väg till arbetsglädje och känslan av gemenskap.

Texten är delad i tre teman. Det första är referensramen som innefattar metodens utgångspunkt och grundtankar. Det andra beskriver verktyg för värdesättande av människan och det tredje värdesättande för gemenskapen.

Häftet innebär vidareutveckling av conscientiametoden och dess tillämpning som beskrivs i boken *Känslornas handbok*, 2015, Pertti Simula (kan beställas [info@conscientia.se](mailto:info@conscientia.se)).

Conscientia institutet har två brasilianska universitet (UFFS och UFSC), en spansk fond (Mundukide) och en brasiliansk folkrörelse (MST) som samarbetspartners. Svenska Folkskolans Vänners förening (SFV) har gett stöd för produktionen av videofilmen som beskriver hur metoden tillämpas vid en klass med Sokrates hjälp:

*Förändra skolan! – läraren, eleven och Sokrates*  
[https://www.youtube.com/watch?v=6\\_k7r6vhn7E](https://www.youtube.com/watch?v=6_k7r6vhn7E)

**Sammanfattning:** Pertti Simula

**Översättning från portugisiska:** Bo Johansson

**Språkkonsult:** Lisa Johansson

Version 1, 2019-03-03

CC Creative Commons; materialet kan kopieras, tillämpas och användas med hänvisning till [conscientia.se](http://conscientia.se)

# 1 REFERENS RAM

## 1.1 VÄRDESÄTTANDE AV MÄNNISKAN, GEMENSKAPEN OCH NATUREN

I skolan som på alla andra arbetsplatser vill man utveckla motivation, samarbete och engagemang, med andra ord arbetsglädje och sammanhållning. Man skulle då kunna dra ner mycket av de byråkratiska, disciplinära och kontrollåtgärder. Alla skulle känna sig friare, mera ansvarsfulla och förverkligade.

En viktig utgångspunkt är den finska skolans nya läroplan. Ur dess värdegrund kan man plocka med det viktigaste angående människan, samarbetet, naturen och framtiden:

- Eleven behöver få känna sig sedd och uppskattad.
- Eleven behöver få känna sig deltagande, som en självständig aktör.
- Människosynen som hjälper till att utveckla en relation till sig själv, andra, samhället och naturen.
- Strävan efter sanning, skönhet och godhet
- Strävan efter den ekonomiska och sociala jämlikheten
- Medvetenhet om det globala ansvaret över generationer

Denna värdegrund är i linje med de universella värderingar som all filosofi, psykologi och även religioner syftar till. Men frågan är hur man kan förverkliga detta i vardagen mellan människor i skolan och samhället? Detta betyder en stor förändring gentemot nuvarande normala relationsmönster som är baserade på konkurrenssamhällets praxis.

Vi lever i ett samhälle och vi blir alla präglade av det i vår psykiska struktur. Konkurrens kan vara inspirerande när den utmanar oss att utveckla våra förmågor och kunskaper. Men när den är en grundsten i samhället tar den makten över, allt inklusive relationerna på arbetsplats, skolan och familjen. När konkurrensen är det enda normala är den svår att ifrågasätta.

Konkurrens- och konsumtionssamhällets principer har lyckats under de senaste decennierna med att dramatiskt öka makten över mänskligheten och naturen. Det ekonomiska systemet belönar girighet, egoism och känslökyla, och straffar brist på framgång – en helt bakvänd logik gentemot de humanistiska värderingarna som beskrivs i läroplanens värdegrund. Vi är vilseledda till att reproducera och praktisera konkurrens och förtryck, både inom oss och mellan oss. Detta föder osäkerhet, rädsla, egoism, hänsynslöshet och motsättningar mellan människor. Det skapar orättvisor och ojämlikhet. Konkurrensen provocerar fram destruktiva konflikter och kronisk maktkamp. Den leder till polariseringen i samhället. Konkurrens är som eld. Den är ett bra verktyg men den blir farlig när den tar över all makt.

I tabellen nere visas hur konsekvenserna blir i mänskliga relationer när konkurrensprincipen råder i samhället och när en humanistisk människosyn blir värdegrunden. Humanism i detta sammanhang betyder jämlikhet och medmänsklighet. Det tycks som att förhållanden, baserade på konkurrens,

skapar problem i relationer. Med humanismens principer om jämlikhet och medmänsklighet förebyggs och upphävs orsakerna till problem.

## JÄMFÖRELSE ÖVER UPPFOSTRAN, MOTIVATION OCH LEDARSKAP

KONKURRENS – DESS KONSEKVENSER	HUMANISM – DESS KONSEKVENSER
<b>Konkurrens, klassificering</b> – egoism, polarisering av samhället, främlingskap	<b>Eliminera konkurrens och klassificering</b> – jämlikhet, värdesättande, medvetenhet
<b>Beröm, belöning eller kritik, straff</b> – betingat beteende, krav, revolt, främlingskap	<b>Förstärk det sunda (medvetenhet om mänskliga rikedomar) hos alla</b> – villkorslöst värdesättande, medvetenhet
<b>Alla väntar på att chefen/läraren löser problemet</b> – passivitet, frustration, främlingskap	<b>Organisera gemensamt ansvar genom direkt deltagande</b> – alla känner sig fria att handla, mod, värdesättande, medvetenhet
<b>Krav på att lösa problemet</b> – makten styrs till problemet, maktlöshet, handlingsförlamning och/eller utbrott	<b>Avveckla krav på att lösa problemet</b> – förebygg, avveckla problemets orsaker, medvetenhet
Inför problem känner man ångest, ilska, skuld, maktlöshet... och reagerar genom att trycka ner dessa känslor – kroniskt självförtryck, offerkänsla, handlingsförlamning eller utbrott	Inför problem känner man ångest, ilska, skuld, maktlöshet... och reagerar genom att acceptera dessa känslor – känslan av frihet, ansvar, inre balans, medvetenhet
<b>DETTA ORSAKAR OCH GÖR PROBLEM KRONISKA</b>	<b>DETTA FÖREBYGGER PROBLEM OCH AVVECKLAR DESS ORSAKERNA</b>

Man kan inte lösa problem med samma principer eller metoder som har försakat dem.

**Albert Einstein**

Vägen till denna omvandling av relationer förutsätter att **vi lämnar normaliteten och tränar oss i nya former av relationer**, samt utvecklar organisationsstrukturer som främjar maximalt deltagande på lika villkor – det vill säga **direkt deltagande eller direkt demokrati**. Det betyder att viktiga och strukturella beslut fattas direkt av folket, inte av någon elit, vilken den än må vara. Representativ demokrati ska underordnas direkt demokrati. På så vis etableras jämlikhet och främjas känslan av frihet i maktutövandet, vilket i sin tur väcker gemensamt ansvar (solidaritet).

Principerna av jämlikhet och medmänsklighet visar vägen mot ett rättvist samhälle, en utopi. Syftet är inte att nå fram till "målet" i sig, inklusive därför att en utopi avancerar allteftersom vi går framåt. Avsikten är att försöka hålla någorlunda den rätta kursen på vägen. Att uppleva krav och brådska på vägen är hinder.

## Beskrivning av begrepp

**Frihet** innebär att du är fri att agera eller handla enligt din vilja och/eller bedömning. Frihet leder till **ansvar**. Ansvar förutsätter handlingsfrihet. Jag kan bara vara ansvarig för något om jag har motsvarande frihet att agera. Därför är frihet och ansvar oskiljaktiga, det **betyder samma sak**, är två sidor av samma mynt. Olyckligtvis missbrukas ordet ansvar genom att det används när man menar krav. Krav är rena motsatsen till frihet och ansvar.

Alla vill vi känna **lycka**. Vi är medvetna om att den är intimt **kopplad till kärlek**, vare sig vi ofta söker lyckan i njutningen som till exempel i berömmelse, mat, droger, skönhet, sex, materiella ting, makt, aggressivitet...

Ordet **medvetenhet** innebär att personen har en uppfattning om sig själv och sin miljö i alla dimensioner av existensen; den individuella, sociala, fysiska och kanske metafysiska dimensionen. Utan medvetenhet har livet ingen mening. Medvetenhet är kärnan i den mänskliga existensen. Den finns inom oss i någon form redan när vi föds.

Självklart påverkas vi i vår medvetenhet både av samhället och av alla oss andra. Uppfostran är en systematisk process för att forma (och inklusive förvränga) barnets medvetenhet. Men vi har ingen kontroll över barnets medvetenhet, om vi tvingar barnet att acceptera "en viss medvetenhet", kommer det alltid att reagera tvärtemot med upprorskänslor. Medvetenheten accepterar inte förtryck utan kräver frihet. **Medvetenhet och frihet är oskiljaktiga.**

**Jämlikhet** innebär att alla har lika stor makt i deltagande av beslutsfattande, planering och utförande av arbetet. Om alla har samma möjlighet till inflytande får vi en organisation med kollektivt ansvar, alltså solidaritet. Ömsesidig solidaritet innebär respekt och ovillkorlig uppskattning av varandra, vilket ger en känsla av jämlikhet. **Jämlikhet och medmänsklighet är oskiljaktiga.**

Vi kommer till följande förenklade slutsatser av begreppen: frihet är lika med ansvar, lika med kärlek, lika med lycka, lika med jämlikhet, lika med samhörighet – lika med medvetenhet, det vill säga människan. De är som olika aspekter av samma sak.

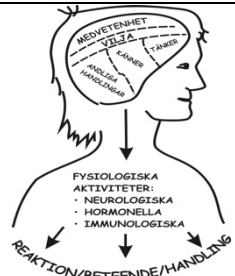

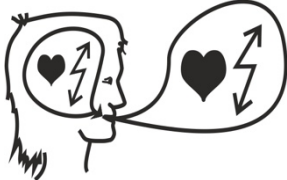


...

Lärarens/förmannens vanliga svårighet är att acceptera medvetenhet om elevens/arbetskamratens kunskapsnivå. Läraren/förmannen förväntar sig och, utan att ens inse det, kräver att eleven/arbetskamraten kan mer än hen kan. Detta blockerar deras kontakt och förhindrar samarbetsmöjligheten. Metoden försöker att ta hand om denna mycket centrala svårighet.

Svårigheter betyder möjligheter att lära dig nya arbetssätt, därför undvik att kritisera eller skuldbelägga dig.

En människa som vet att respektera sig själv och andra, vet att också respektera och älska naturen.

## 1.2 HUMANISTISK MÄNNISKOSYN

Metafor	Symbol	Reflektioner
Frihet		<p><b>Vi har total frihet att känna och tänka och begränsad frihet att handla.</b> Frihet innebär ansvar och ansvar förutsätter frihet, de betyder samma sak. Alltså har vi ansvar för vårt sätt att känna. Vi behöver acceptera och respektera vårt eget och andras sätt att känna, t.ex. glädje, kärlek, svaghet, rädsla, ilska, skam och sorg. Vi har ett naturligt behov av att bli sedda och respekterade just i våra känslor.</p>
Inre spegling		<p><b>Allt jag ser hos andra finns också hos mig själv på något vis.</b> Alla vi människor har alla mänskliga egenskaper, och är alltså varandras inre speglar när det gäller personlighetsdrag. Om du är glad, märker jag också glädjen inom mig själv, men din glädje kan också väcka medvetenhet om mitt missnöje. Vi är varandras speglar genom likheter, men också genom motsatser. Det som jag helst inte vill se i dig finns ändå hos mig på något sätt.</p>
Inre offer		<p>Det jag gör berättar om mitt sätt att känna. Sättet jag agerar på är ett uttryck för mina känslor. En god handling uppstår ur en god känslohandling. En destruktiv handling uppstår ur en negativ känslohandling. <b>Det jag gör mot andra gör jag även mot mig själv i mitt inre.</b></p>
Kärlek		<p><b>Det onda kan endast botas med det goda.</b> Inget ont kan botas med ett annat ont. Alla människor har rätt till kärlek och ett behov av kärlek. Kärlek betyder att respektera det goda och förhindra destruktiva handlingar</p>
Gemensamt ansvar		<p><b>Gemensamt ansvar förutsätter jämlikhet.</b> Alla har lika stor rätt att delta i och fatta viktiga beslut. Det är grunden för solidaritet. Om någon attackerar en annan, så agerar de andra i gruppen tillsammans för att förhindra aggressionen.</p>

## MÄNSKLIGA RIKEDOMAR OCH HÄMNINGAR

Mänskliga rikedomar	Hämningar
<p>1 <b>Sinnesförmåga</b> (se, höra, känna, lukta, smaka, förnimma)</p> <p>2 <b>Minnesförmåga</b> (förnimma det förflutna)</p> <p>3 <b>Intuition</b>, andligt sinne</p> <p>4 <b>Kärlek</b>, godhet, ansvar, koncentration</p> <p>5 <b>Mod</b>, initiativ, uthållighet</p> <p>6 <b>Kreativitet</b>, fantasi, entusiasm</p> <p>7 <b>Sunt förnuft</b></p> <p>8 <b>Ärlighet</b>, rättrådighet, det etiska sinnet</p> <p>9 <b>Skönhetssinne</b>, det estetiska sinnet</p> <p>10 <b>Självdisciplin</b>, kontroll av sina impulser</p> <p>11 <b>Speciella talanger</b></p> <p>12 <b>Inlärningsförmåga</b>, ackumulera kunskap</p> <p>13 <b>Fysiska förmågor</b>, skönhet, styrka</p>	<p>1 <b>Förnekande känslomässiga vanor</b>: att känna ofta ångest, rädsla, missnöje... samt att reagera genom att förtrycka sina känslor</p> <p>2 <b>Censurera</b> (förtrycka) medvetenhet: att reagera med rädsla/ilska gentemot medvetenhet</p> <p>3 <b>Idealisera</b> sig själv och andra (perfektionism, storhetsmani, narcissism)</p> <p>4 <b>Avundsjuka</b>, missunnsamhet, elakhet: att inte vilja se det goda, att koncentrera sig på det negativa, att känna, tänka och handla på ett förnekande sätt</p> <p>5 <b>Självupptagenhet</b>, egoism</p>

På föregående sida finns ett schema om det humanistiska konceptets psykologi om människan. På den övre delen finns sex grundläggande tankar om mänskliga relationer, var och en med en metafor (namn) och en tecknad symbol för att underlätta memorering. I botten finns dialektiken om mänskliga rikedomar (förmågor, dygder...) och hinder (förvrängningar, blockeringar...).

## **Grundtankar**

### **Frihet**

Vi är helt fria att känna och tänka, ingen har kontroll över våra känslor, inte heller över våra tankar. Men friheten att agera är begränsad: man får inte ge sig på någon, man måste gå i skolan, till arbetet osv. Frihet innebär ansvar och ansvar kräver frihet, därför betyder det samma sak. Den totala friheten att känna (vare sig det är glädje, missnöje, rädsla, sorg, ilska ...) och tänka bör respekteras villkorslöst i var och en av oss. Hur jag känner styr i huvudsak mitt sätt att tänka och reagera. I stor utsträckning styr det också mitt neurologiska och hormonella system, dvs. kroppens homeostas.

Motsatsen till frihet är konkurrens, krav och kontroll. Krav som är verktyg för repressiv makt. De betecknar underkastelse och främlingskap. Tyvärr används ordet ansvar vanligtvis för att felaktigt betyda måste, krav. Krav är förnekande av frihet, och därför förnekande av ansvar.

Viktor Frankl (en österrikisk judisk psykoanalytiker) skrev att när han blev fånge i det nazistiska koncentrationslägret kände han att vakterna kunde bestämma in i minsta detaljer om vad han skulle göra eller inte. De kunde förödmjuka och tortera honom, men de kunde inte styra hans känslor och tankar, och därför förlorade han inte känslan av inre frihet. Kanske är detta även fallet med Sokrates, Mahatma Gandhi, Nelson Mandela och många andra som behöll sin inre balans med känslan av frihet och på detta sätt bevarade sin värdighet och integritet även under extrema orättvisor.

### **Inre spegel**

Allt jag ser i den andra finns i mig på något sätt. Varje människa har alla mänskliga egenskaper, även om i olika grad, på olika sätt och i olika lägen. Till exempel kan din glädje väcka medvetenheten om glädje i mig, men din glädje kan också väcka medvetenhet om sorg i mig. Din stränghet kan provocera mig till att känna fruktan och ilska eftersom jag inte accepterar att uppfatta fruktan och ilska i mig själv, givetvis finns detta i mig på olika sätt och kan vara mera aktiverat i andra sammanhang.

### **Inre offer**

Mitt sätt att agera avslöjar mitt sätt att känna. När jag gör något gott/förnekande för den andra gör jag gott/förnekande för mig själv i mitt sätt att känna och tänka. Vad jag gör för den andra gör jag inom mig själv och med mig själv. Ens yttre handling är ett uttryck av ens inre handlingssätt. Därför svarar ett barn spontant när hen kallas en åsna; den som säger är. Sokrates försökte få atenare att inse: Vad man gör med eller för en annan person gör man också med sig själv.

### **Inre kompass**

Jag är medveten, alltså finns jag. Utan medvetandet har livet ingen mening, det är kärnan i vår existens. Den består av en extern och en intern dimension, inklusive etiken, vår kompass. Mitt sätt



att känna avslöjar hur jag bemöter medvetenhet om verkligheten. Att undertrycka medvetenheten innebär att förtrycka sig själv.

### **Kärlek**

Det onda kan inte botas med ont. Det onda kan endast läkas med det goda. Kärlek betyder värme, omtanke, omhändertagande, tillit, tacksamhet, ödmjukhet, ansvar, frihet, mod och lycka. Kärlek är livets grundkänsla. Allt det goda i livet ingår och beror på kärleken.

**Lao Tse**

*"Bemöt det onda med det goda, för kärleken är vinnande i anfall och osårbar som försvar."*

### **Gemensamt ansvar**

Jämlikhet i deltagandet innebär gemensamt ansvar, vilket kräver (direkt) deltagande demokrati: detta i ekonomi och politik och betyder folkmakt. Det är ett villkor för att värdesätta människan och ge kollektivet en struktur. Jämställdhet och solidaritet hör alltid ihop, de är oskiljaktiga.

## **Dialektiken mellan mänskliga rikedomar och hämningar**

### **Mänskliga rikedomar**

Alla människor äger alla mänskliga egenskaper. Därför har var och en av oss alla mänskliga rikedomar (förmågor, dygder, kunskaper...), var och en på sitt eget unika sätt och i olika grader. Vi är olika som människor. Se listan i schemat om människosynen, nere i sidan 7.

### **Hämningar**

Eftersom ingen av oss är perfekt har vi också alla slags hämningar (förvrängningar, avvikelser, förtryck...) i någon mån, på något sätt. Hämningar förorsakas hos var och en av oss mest på grund av samhällets sjuka (orättvisa) maktstrukturer som skapar och överför dem från generation till generation. Vi är barn av vårt samhälle. Våra föräldrars roll är troligen sekundär, de har redan hunnit anamma maktens förtryck och främlingskap. Tabellen nere på sidan 7 konkretiserar hämningarna.

**Platon**

Försök förändra världen - det första steget blir att förändra dig själv.

Referensramen är nödvändig för att komma ifrån det koncept om människan, som är baserat på konkurrens (darwinism). Den främjar girighet och därigenom väcker den hos oss alla sådana egenskaper som själviskhet, främlingskap, ytlighet, rädsla och kronisk stress.

(Det rekommenderas att placera en kopia på detta schema från föregående sida på de väggar där folk cirkulerar mest, t.ex. i mötesrummet, matsalen, entrén, på svarta tavlan och kanske kylskåpsdörren i ditt hem.)

**Övning:** Reflektera i grupp över vilka hämningar som kan vara ursprung till beteenden som hårdhet, själviskhet, självtillräcklighet, intriger och skvaller, passivitet, underlägsenhet, oärlighet, alkoholism, aggression och depression.

## 1.3 UTMANINGAR OCH RÅD HUR TILLÄMPA METODENS VERKTYG

Nedan följer en lista över vanliga utmaningar i hem, skolor, arbetsplatser osv. Efter varje utmaning finns en numerisk referens som indikerar vilka verktyg som kan användas. Alla utmaningar använder eller baseras på verktyg 1.1 *Värdesättande av människan, gemenskapen och naturen* och verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn*. De definierar de väsentliga aspekterna av den typ av humanistisk psykologi som beskrevs tidigare och därmed utgör bakgrunden vid användningen av alla andra verktyg.

En allmän princip: Ge inte problemet fokus genom att kräva en lösning. I stället för att fokusera på att eliminera problemet (vilket vanligtvis är ett symptom på något djupare), försök att stärka personens/gruppens *hälsa*, så att *hälsan* kan bota "sjukdomen". Lägga fokus på att visualisera en väg att gå – men utan krav på att nå fram ända till slutet. Bara det goda (värdesättandet av människan, gemenskapen och naturen) kan bota det onda (egoism, storhetsvansinne, maktbegär, stränghet, förtryck, inversion ...).

**Genom att tillämpa ett verktyg till en utmaning så introducerar du principerna för metoden i gruppen och hjälper därmed till att lära hantera alla andra problem.**

### UTMANINGAR I SAMARBETE

Kritik och krav orsakar en reaktion av rädsla, ilska och uppror; 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.3

Få personer deltar aktivt i mötena; 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.4

Hur man får medarbetare att uppfylla sina funktioner; 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Maktkamp, konflikter – brist på samarbete; 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Konfliktmiljö mellan koordinatörer och medarbetare 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Medarbetare som ofta reagerar med offerrollen och försöker få makt genom känslomanipulation; 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Hur man hanterar aktiva men auktoritära och självupptagna människor; 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Skvaller, intriger; 2.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Bekvämlighet med rutiner; 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Spydigheter, förolämpningar, gräl och aggressioner; 2.3, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

De mest aktiva ackumulerar makt; 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Formella ledare respekteras inte 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Beslut om kollektiva överenskommelser ignoreras av andra; 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Några simulerar sjukdomar för att göra vad de hellre vill; 2.3, 2.4, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Känslor av rädsla, missnöje, ilska, skuld och misstro 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2

Alkohol-, drog-, spel-, matberoende; 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Trötthet, stress, ångest, rädsla, ilska, skam, skuld, hopplöshet, depression, aggressivitet...; 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

## UTMANINGAR I UPPFOSTRAN

Elever med ett ständigt behov av uppmärksamhet; 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.2, 3.3, 3.4

Koncentrationssvårigheter: 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2

Hur man ber om tystnad i stökiga klassrum; 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Lathet, passivitet, missnöje - hur man motiverar; 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2

Vanan att underskatta förmågor, överdriva problem 2.5, 3.2

Användning av svordomar, spydigheter, respektlöshet; 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Hur man får uppmärksamhet från dem som inte utför sina uppgifter; 2.3, 2.4, 2.5, 3.1, 3.2, 3.4

Alltid sen ankomst, frekvent frånvaro; 2.3, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Användning av alkohol, tobak och droger; 2.3, 2.5, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Skadegörelse på skolan: 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Våld, aggression, mobbning; 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4

Självskadebeteende, depression; 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 3.2,

## Om tillämpning av metoden

Målsättningen är att hjälpa gruppen att komma ur sitt normala sätt att hantera utmaningar och skapa nya vanor enligt principen om mänsklig och social värdesättning. Någon från kollektivet, eller en utomstående, kan fungera som samordnare för att tillämpa metoden. Man kan börja med att le tillsammans och diskutera något om själva metoden, dvs. synsättet, för att komma ihåg referensramen.

Iden är inte att du ska lära dig bokstavligen tillämpa dessa verktyg. Iden är mera att när du tänker över själva verktygens logik och möjliga tillämpning, kan detta provocera dig till inre förändringar, utan att du kanske inte ens märker det.

### Samordnarens funktion och roll är:

- Behålla opartiskhet i gruppen, inte ta parti för någon och försöka hålla diskussionen på en opersonlig nivå genom att undvika att gruppen pekar ut personer. Förvandla personliga problem till allmänna fenomen som händer vanligen i relationer och arbete.
- Förebygga och förhindra eventuella personliga bedömningar av någon i gruppen.
- Undvika att ge svar på eventuella frågor från gruppmedlemmar, men reagera med en följdfråga för att fördjupa förståelsen av problemet och för att främja gruppens självförtroende, självständighet och självstyre.
- Inte engagera sig i att lösa problem, endast hjälpa gruppen att förstå metodens verktyg så att de lär sig att hantera sina problem på ett värdesättande och medmänskligt sätt.

En av principerna i metoden är att avpersonalisera utmaningen snarare än att fokusera på de personer som ses som orsak till problemet. Fokus ligger på hur de berörda parterna kan lära sig nya

sätt och verktyg för hur man ska hantera problemet. Till exempel en person som är auktoritär, passiv eller aggressiv, borde inte vara huvudsakligt fokus. Fokus ligger på hur andra, flertalet, behandlar ämnet. Om kollektivet fokuserar på en specifik person, som betraktas som den skyldige eller syndabock, går den personen direkt i försvar och betraktar de andra som sina fiender.

De är inte regler, utskällning eller straff som leder människan till ett uppvaknande inför de mänskliga rikedomarna inom hen, tvärtom! Om detta har vi alla en stor och djupgående erfarenhet. Att ge belöningar eller bestraffningar är ett sätt att villkora beteendet och skapar därmed alienation i vårt inre och i vår medvetenhet.

Tillvägagångssättet i conscientiametoden innebär att ovillkorligt värdesätta, istället för att trycka ned personen på grund av hans svårigheter att studera, arbeta, och i relationer med andra. I det följande finns en allmän beskrivning av processen och användningen av metodens verktyg:

## **STEGVIS HANTERING AV UTMANINGAR**

Stegen att hantera utmaningarna och möjligheterna enligt principen om mänsklig och social värdesättning är följande:

### **1 Definition av utmaningen**

Du eller kollektivet lyfter en viktig utmaning baserad på uppfattningen att det finns möjlighet, och/eller nödvändighet, att utveckla och förbättra aktiviteter och samarbete. Denna möjlighet beskrivs enkelt och kort och diskuteras så att alla förstår.

### **2 Medvetenhet om referensramen**

Det rekommenderas att kollektivet påminns om behovet av att lämna sitt vanliga sätt att hantera utmaningar. Uppmana kollektivet att läsa, reflektera och diskutera referensramen:

- behovet av förändring av mänskliga relationer och samarbete 1.1
- den humanistiska människosynen 1.2

Tanken är att inte använda vanliga och spontana sätt att reflektera över utmaningen, utan att använda självdisciplin för att kunna använda metodens referensramar. Denna bakgrund leder ofta uppfattningarna och idéerna emot de sätt som lärs ut och betraktas som normala.

### **3 Definition av problemets aktörer**

I utmaningens kontext framhävs de viktigaste aktörerna; personer och möjliga undergrupper. Till exempel, om det i ett kollektiv finns en auktoritär personlighet som har all information och själv tar besluten, så är hen en av aktörerna. Om du själv är involverad och vill delta är du en av aktörerna. De i gruppen som inte är överens med auktoritärt beteende är också aktörer. De personer som stöder den auktoritära personen är andra aktörer.

Det är viktigt att inte identifiera aktörerna, inte den auktoritära personen och inte personerna i de olika grupperna. Detta skulle bara leda till onödiga spänningar, gräl och konflikter. Kollektivet

hanterar utmaningen på teoretisk nivå, på grundnivån. Alla kollektiv har alla slags tänkbara utmaningar. Fokus ligger på att kollektivet lär sig att hantera den aktuella typen av utmaning. Återigen bör man inte fokusera på att lösa problemet med den auktoritära personen, men att gemensamt lära sig att hantera auktoritära personer i allmänhet.

På detta sätt kan en karta skapas över den sociala kontexten som indikerar de viktigaste aktörerna. Nästa steg är att beskriva de normala sätten för varje aktör att agera i den givna situationen. Uppmärksamhet läggs på aktörernas sätt att handla. Låt oss säga att vi, utan att kritisera, dokumenterar utmaningen och kollektivets normala funktion.

#### **4 Val av verktyg**

Förmodligen behöver alla involverade aktörer hjälp, men man kan också enbart välja huvudaktörerna. Kollektivet diskuterar och reflekterar över utmaningen, nu med hjälp av metodens referensram, och börjar göra en plan för hur man ska hantera varje aktör separat. Planering innebär att välja vilka metodverktyg som ska användas för varje aktör. Här listan över verktyg i denna handboks index:

- 2.1 Känn dig själv
- 2.2 Respekt för känslor
- 2.3 Lyssna för att värdesätta
- 2.4 Uppföljning av prestationer
- 2.5 Värdesättande dialog - inverterad kritik
- 3.1 Införande av direkt deltagande
- 3.2 Engagemang för värdesättande
- 3.3 Självkännedom genom gruppen
- 3.4 Förstärkning av majoriteten

Därefter planeras hur man tillämpar de valda verktygen.

Några allmänna principer att följa i planeringen:

- Ge inte makt åt problemet (vilket vanligtvis är ett symptom på något mer djupgående), vilket kräver en lösning. Istället försöker du stärka "hälsan" hos personen / kollektivet, så att hälsan kan bota "sjukdomen".
- Bara det goda (mänsklig och social värdesättning) kan bota det onda (passivitet, oärlighet, egocentricitet, auktoritarism, våld ...).
- Försök att avstå från vanan att ge komplimanger och kritik, detta för att inte villkora beteendet hos någon av aktörerna. Dessa vanor förtrycker den mänskliga och sociala medvetenheten.

**5 Planering av tillämpning** av de valda verktyg med hänsyn till prioritering av behov och lätthet/svårighet att använda verktyget

**6 Tillämpning av valda verktyg** med varje aktör

## 7 Utvärdering av processen

Det görs en reflektion och analys av hur processen fungerade. Efter behov och möjligheter förbättras stegen vartefter varje ny runda.

Vi är så vana vid att fokusera på problem och besvärliga individer att det är mycket svårt att tänka på ett tillvägagångssätt som inte börjar med att fokusera på problem.

Att peka ut problem och utvärdera människor, kritik eller beröm är den normala metoden, och om detta fungerade skulle vi inte ha några svårigheter.

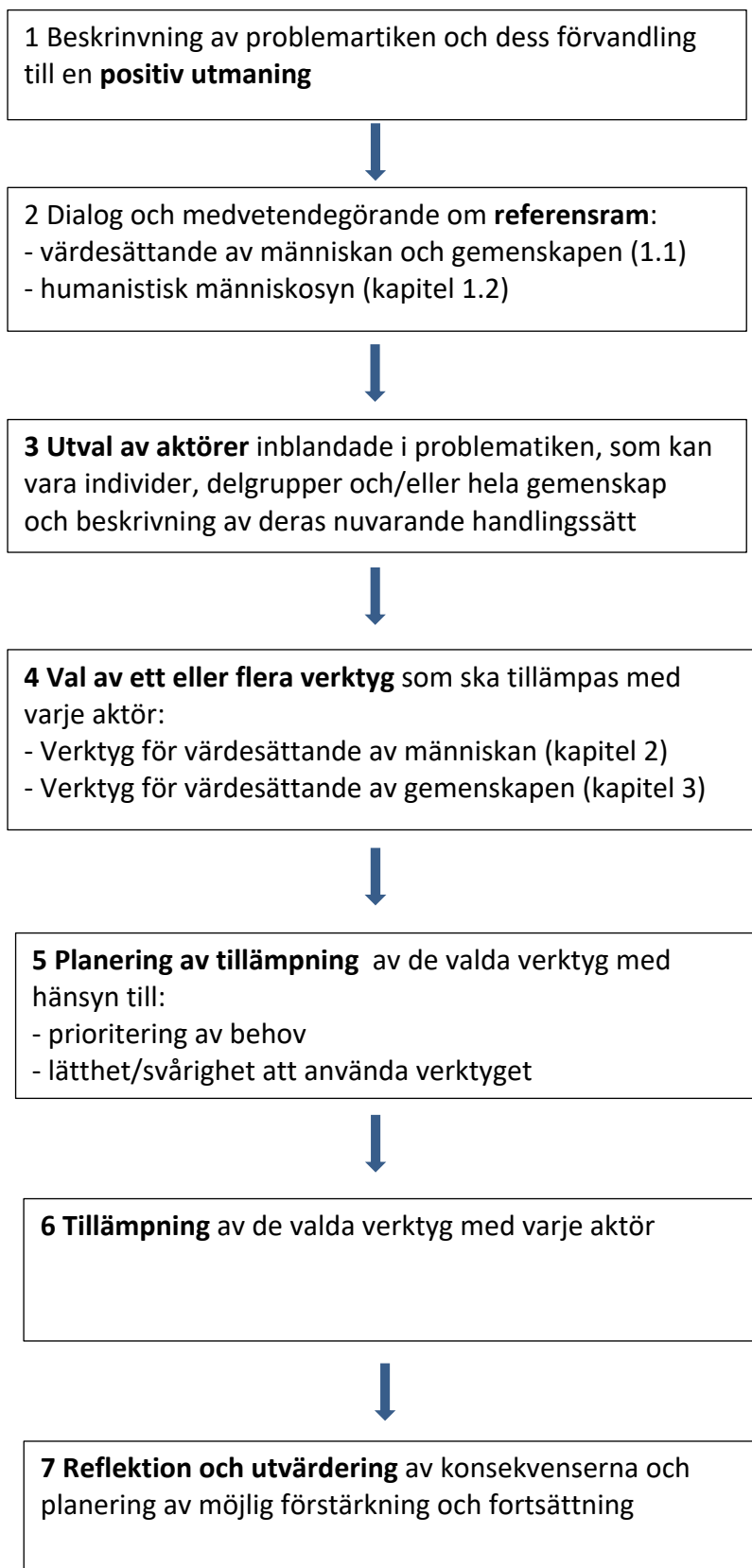
En observation, att berömma är mycket bättre än att kritisera, men trots allt är beröm också ett slags utvärdering av personen. När läraren eller samordnaren i ett klassrum eller i kollektivet berömmar en enskild person, så känner sig de andra obetydliga. Vi tycker inte om att jämföras med andra. Det är just de som känner sig underlägsna som behöver mer uppskattning för att lära sig att värdera sig själva och därmed andra. - Vi måste verkligen lämna de normala sätten att bemöta utmaningar.

Att ge ett erkännande för ett bra utfört arbete anses inte vara att berömma. I stället för att berömma eller kritisera erbjuder metoden verktyget *2.5 Värdesättande samtal - inverterad kritik*. För personen ifråga påpekas åsikten om den mänskliga rikedom som hen väcker i andra, och påminns om att vi alla har alla mänskliga rikedomar.

Om ett kollektiv arbetar genomgripande, med kontinuitet, och utifrån övertygelsen om nödvändigheten av en förändring av relationer och värdesättande (verktyg 1.1), och med det socialistiska begreppet om människan (verktyg 1.2), behövde man inte ens använda andra verktyg. Kollektivet skulle gradvis kunna avveckla de psykosociala orsakerna till svårigheterna med mänsklig och social utveckling. Den repressiva kraften påverkar vårt sinne med allt slags förtryck som orsakar konflikter och maktkamp hos folket, (härska och söndra), och som förhindrar glädje, mod, nyfikenhet, kreativitet, engagemang och samarbete - mänskligt och socialt välbefinnande.

I praktiken observeras det att du, och / eller kollektivet, genom att använda ett verktyg på en given utmaning introducerar metoden i kollektivets liv och hjälper till att lära kollektivet att hantera alla andra utmaningar.

## STEGEN FÖR ATT TILLÄMPA METODEN I UTMANINGAR



## 2 VERKTYG FÖR ATT VÄRDESÄTTA MÄNNISKAN

### 2.1 KÄNN DIG SJÄLV

Sokrates ansåg att känna sig själv är en viktig aspekt av livets mening. Verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn* visar på att för att känna sig själv, behöver man vara medveten om de mänskliga rikedomarna i sitt väsen och på något sätt förstå och inse hämningarna. Att känna dig själv hjälper dig att bli mer balanserad för att hantera möjligheterna och svårigheterna i livet. Det hjälper dig också att använda din självdisciplin att inte agera utåt, när du inser att du är arg och att uttrycka ilska skulle bara göra konflikten större. Självinsikt, som är ett tecken på självrespekt, kan bara utvecklas i kontakt med andra människor, i samexistens och samarbete. Längtan efter ensamhet är vanligen ett tecken på ökande obalans.

#### Faktorer som formar och påverkar vår personlighet

För att vi ska lära känna oss själva är det nödvändigt att reflektera över hur vår personlighet (karaktär) formats och alltjämt formas. Personligheten kan beskrivas med våra ganska fasta vanor att känna, tänka och handla. Förmodligen är de väsentliga faktorer som vi alla kan identifiera oss med:

- Vår personlighet är till stor del formad av vårt samhälle och våra sociala relationer. Den uppstår troligen med en mycket större intensitet än vad vi faktiskt kan uppfatta. Det kapitalistiska samhället grundar sig på konkurrens, som omvandlas till maktstrukturer och dominans, vilket leder till själviskhet, girighet, hänsynslöshet och (själv)förtryck.
- Föräldrar och/eller närstående som redan har formats av samhället, har också de sina individuella egenheter, vilket medför en viss obalans. Sigmund Freud menade att personligheten formas först och främst i barndomen. Om barnet är älskat tenderar hen att acceptera och respektera sig själv, och om hen avvisas och förödmjukas utvecklas rädsla och ilska som personliga egenskaper. Som man säger, frukten faller inte långt ifrån trädet. Vi tenderar att reproducera våra föräldrars psykiska beteende, inte alls nödvändigtvis det yttre beteende. (Alkoholisten har ofta drag av perfektionism och stränghet som kan . Hens barn kan bestämma sig för att aldrig dricka en droppe sprit. Och/eller de kan bete sig så snällt att det kallas till lags beteende. Men under ytan kan finnas stark kravfullhet.)
- Vi vet inte hur genetiken kan påverka vår personlighet.

Om vi anser att människan har valfrihet (fri vilja), och därmed ansvar, talar vi om mysterium. Varje människa är i grunden ett mysterium att ovillkorligt respekteras.

#### Vi är våra interna speglar

I grunden äger varje människa alla mänskliga aspekter, med andra ord mänskliga rikedomar och hämningar, även om de finns i olika grader och på olika sätt. Till exempel kan ditt mod väcka medvetenhet om modet i mig. Men det kan också vara i motsatt riktning, modet i dig kan väcka medvetenhet om osäkerhet och rädsla i mig.



De människor du har särskilt svårt för att hantera, och som provocerar fram ångest, rädsla eller irritation/ilska, de kan väcka medvetenhet i dig om liknande eller motsatta aspekter inom dig själv (men aldrig på samma sätt eller samma grad). Till exempel:

- Min arrogans kan väcka medvetenhet om auktoritära drag i din person (likhet).
- Min självtillräcklighet irriterar dig genom att väcka medvetenhet om din egen osäkerhet och passivitet (motsatta aspekter av beteende, även om det i grund och botten har likhet med osäkerhet och perfektionism).

### **Kritik från andra om dig**

Om vi inte hade så svårt att ta kritik skulle vi inte ha så många konflikter. Om vi kunde vara ärliga mot varandra skulle det bli enklare i parrelationer. Hur som helst är det bra att lyssna på folk med nyfikenhet, även om de utstrålar irritation eller ilska. Trots den negativa energin kan budskapet vara användbart för din utveckling. Andra uppfattar något hos oss som vi ofta vägrar att reflektera. Att lyssna på kritik, och att reflektera över det med öppet sinne är ett tecken på ödmjukhet.

**Övning:** Reflektera över dina föräldrar eller vänner. Om det finns något, som exempelvis auktoritära drag, krav, manipulation av känslor, nedvärderande uppförande, till lags beteende... som du har svårt att acceptera, kan du själv, i viss mån, ha något likartat. Undvik att kritisera dig för detta.

## **2.2 RESPEKT FÖR KÄNSLOR**

Ursprunget till uttrycket att känna, betyder att använda sina känslor för att förstå verkligheten, därför är känslan på något sätt en del av medvetenheten. Sättet att känna avslöjar hur man handlar medvetet i verkligheten. Känslan är som en mottagningskanal för medvetandet.

När barnet föds, behöver hen kärlek och vård, det förstår vi alla. Att älska betyder att värdera. Det uppskattade barnet lär sig att respektera sig själv och andra, det försmådda eller avvisade barnet lär sig att undertrycka sig själv och förtrycka andra. Behovet av kärlek fortsätter hos oss vuxna, men det är mycket vanligt att vi känner en djup brist på kärlek.

I en situation med verklig fara eller hot blir vi rädda och arga, det är naturligt när vi attackeras. Känslor av rädsla och ilska utlöser stressens fysiologiska aktiviteter för att göra oss smidiga och starka när det gäller att hantera en fara. Men känslan av rädsla, irritation eller ilska för att hantera vardagliga problem är inte till någon nytta. Vi känner ofta irritation och ilska när vi uppfostrar våra barn, i vår relation till make eller medarbetare, även om vi vet av erfarenhet och sunt förnuft att det vanligtvis förhindrar positiva resultat.

Vi har lärt oss sen barn att känna på ett visst sätt. Beroende mycket på den psykosociala miljön där vi vänjer vi oss vid känslan i denna miljö. Om vi är födda i en miljö och andas av kärlek och glädje lär vi oss gradvis att känna säkerhet, acceptans och kärlek. Medan ett annat barn som finns mitt i en miljö av stridigheter, eller bemöts med likgiltighet och avvisande, utvecklar/ assimilerar besvikelse, ångest, rädsla, orättvisa och uppror som normala känslor av livet. Förmodligen kommer hen att utveckla en vana av att känna rädsla, underlägsenhet och ilska.

## En lista över vanliga känslor:

- Glädje, Nyfikenhet, Kärlek, Tacksamhet, Koncentration, Entusiasm
- Lugn och ro, Engagemang
- Indignation, Uppror, Mod, Initiativ
- Tillfredsställelse, Njutning
- Eufori, Passion, Besatthet
- Ångest, Osäkerhet, Rädsla, Frukta, Fobi
- Missnöje, Irritation, Frustration, Ilska, Hat
- Förkastande, Underlägsenhet, Ensamhet, Sorg, Skam, Skuld
- Press, Krav, Maktlöshet, Hopplöshet, Förtvivlan
- Chock, Likgiltighet, Apati, Tomhet

## Frihet att känna

Ingen kan styra vårt sätt att känna. Om du säger till ett barn i ett raseriutbrott, att sluta med det här, blir hen ännu argare. Om du säger "lugn" till någon som är stressad, kommer det att öka denna känsla i honom. Om du ber den andra att älska dig, kommer hen att fly. Vi har fullständig frihet att känna på vårt eget sätt. Vi vet av erfarenhet att barnet är medvetet om detta och reagerar mycket starkt om någon försöker styra hens känslor. Vi vuxna är mer undertryckta och maskerade, men vi känner samma avsky när någon förklarar för oss vad vi känner eller vad vi ska känna.

Människan har fullständig frihet att känna. Ingen lag eller regel har den önskade effekten, utan snarare motsatsen. Frihet innebär ansvar och ansvar kräver frihet. De är två sidor av samma mynt, de är synonymer. Därför, i någon mening (även om det är ett mysterium för intellektet) har vi ett ansvar för vårt sätt att känna.

En vanehandling - vare sig att känna, tänka eller göra - blir över tiden beroendeframkallande. Till exempel, vanan att känna ångest och skuld, blir kroniskt och blir en aspekt av personligheten hos personen i fråga. Så blir ångest, rädsla, aggression, skam och skuld, när det finns där kontinuerligt, i, blir personen lätt beroende av att känna sig på det här sättet. Det sätt du känner påverkar djupt hur du uppfattar din verklighet. En person med vanan att känna ångest eller rädsla ser faror överallt i livet, och skapar troligen fantasier av hot och katastrofer som inte ens existerar. Hen känner sig som ett offer för de situationer hon själv har skapat.

Själva vanan vid olika känslor leder personen till att tänka i enlighet med sina respektive känslor. Därför är det inte lätt att uppfatta vår frihet att känna. Vi är verkligen nästan som fångar i våra känslor. Men denna svårighet att uppfatta friheten att känna eliminerar inte densamma. Det är enklare att uppfatta och reflektera över vår frihet att tänka. På samma sätt är det för en rökare mycket svårt att sluta röka på grund av det kemiska, psykologiska och sociala beroendet, men i praktiken är det fritt att sluta närhelst den vill.

Friheten att känna är en djup erfarenhet av lättnad, kärlek och lycka, som om människan vore sant fri från blockader, masker och den likformighet som samhället skapar.

Även i en cell, eller i ett fängelse, fortsätter vår frihet att känna och tänka självständigt.

Men vi "fria" människor är också fångar i maktens system (kapitalismen), som naturligtvis försöker, och lyckas, påverka vårt sätt att känna och tänka, men lyckas inte eliminera friheten.

## Förtryck av känslor

Maktens repressiva system begränsar friheten. Eftersom den djupaste och starkaste känslan av frihet finns i känslorna, förtrycker makten i huvudsak människornas känslor så att de lättare kan styra dem. Det är ännu bättre om människor lär sig självförtryck och att förtrycka andra, som deras barn, familj, vänner, arbetskamrater ... Förtryck av känslor passerar från en generation till en annan och nästan ingen tänker på eller observerar detta. Vi blir alienerade och lätta att manipuleras av ett sjukligt system för maktkoncentration.

Vi reagerar genom att försöka kväva och förneka smärtsamma känslor, såsom underlägsenhet, rädsla, sorg, ilska, skam och impotens. Men en sådan förnekelse orsakar hos oss en blockering, och minskar vår förmåga att hantera konflikter och utmaningar.

Dolda negativa känslor har en oförutsägbar och destruktiv kraft över oss. Alla har vi en viss erfarenhet, som exempelvis i ett möte, när en person som är arg (eller gråter eller känner sig kränkt ...) fångar makten, och de andra är rädda för att agera, de är rädda för personens ilska. Den arga (eller gråtande) personen inser detta och manipulerar de andra.

I vardagen är det så lätt att observera sådana vanliga exempel att vi inte ens uppmärksammar hur förtrycket av våra känslor:

- Föräldrarna säger: gråta inte, det finns ingen anledning att vara rädd, sluta vara så arg, varför så mycket ilska. Vissa föräldrar ironiserar även när den unge mannen blir förälskad.
- I skolan hanteras inte känslor av missnöje, rädsla, ilska, sorgsenhet ... Lärarna har ingen utbildning för detta, trots att alla vet att det är elevernas känslor som styr deras beteende på gott eller ont.
- I konkurrensen som på en arbetsplats är det inte möjligt att ha medkänsla eller visa solidaritet för en annan.
- På jobbet måste vi bete oss och agera förnuftigt och det finns inget utrymme för känslor. Arbetsgivare vill inte veta av medarbetarens känslor.
- Psykisk vård syftar till att eliminera symtomen på ångest, rädsla, panikångest, depression och ilska med mediciner.

Vi fick lära oss att studera och arbeta för att undvika kritik och bestraffning, för att få beröm, goda betyg och bra lön. Så vårt fokus och vår känsla är inte kopplade till handlingen - arbete, studier, konversation ... Vi lärde oss att fokusera på resultaten, det vill säga att vår koncentration ligger inte på vår handling, inte på verkligheten. Detta minskar känslan av intresse, glädje och kärlek i studier och arbeten. Vi har nästan blivit reducerade till att uträtta krav.

\_Vi fick lära oss att vara rationella i våra känslor. Vi frågar den andra, varför känner du dig rädd eller ledsen? Vi måste alltid ha en förklaring. Vi vägledades till att förklara, och beskylla andra för vårt sätt att känna, som om vi inte var fria att känna. Frihet kräver inga förklaringar, frihet är ett mysterium utanför den rationella dimensionen. I själva verket är det så att när jag beskyller dig för mina känslor, överför jag till dig min frihet att känna, och gör mig själv till offer. Jag ger dig makten att kunna manipulera mig och hota mig med din ilska eller avvisning. Detta är en av maktens repressiva fällor på familjenivå, på arbetsplatser och i samhället i allmänhet.

Vi kan markera de **tre grundläggande former** som maktsystemen använder för att driva människor till självförtryck:

- Sedan barndomen har vi behandlats så att vi i viss mån har kroniska känslor av beroende, underlägsenhet, osäkerhet och maktlöshet. Det försvagar oss.
- Vi har lärt oss att utöva ett känslomässigt självförtryck. Detta medför en inre konflikt, en kamp mot oss själva.
- Vi har fått lära oss att beskylla andra för våra känslor och distanserat oss från medvetenheten om frihet att känna. Således förlorar vi kontakten med känslan av frihet.

När vi försöker kontrollera, förtrycka eller förneka en känsla, oavsett vilken, förtrycker vi alla de andra känslorna. När du försöker att inte känna din sorg, kan sorgen bli depressiv. När du kämpar mot din rädsla, förlorar du kontakten med modet och glädjen. Du förlorar även din förmåga att utvärdera den verkliga risken och dina reella möjligheter i denna fara.

**Förtryck av känslor kväver vår kampstyrka.** Arbetarklassen är föraktad och förtryckt av samhället. Detta förtryck orsakar känslor av ilska och uppror, vilket är det bränsle som behövs för att kämpa. Men förödmjukelse orsakar också känslor av underlägsenhet, rädsla, ilska och maktlöshet, och vi vägledades att associera känslan som ett tecken på svaghet, det är skamligt att vi måste gömma och förneka våra känslor. Denna konflikt om att inte tillåtas erkänna våra verkliga känslor kväver vår kampstyrka. Detta är maktens fälla. Makten är alltid emot folkets etik och känsla för frihet, mod och kärlek.

**Paulo Freire:** Den förtryckta blir förtryckare.

Tolkning av **Socrates:** Förtryckaren förtrycker både sig själv och de andra.

Är det så att förtryckaren också är ett offer för själva systemet där han har sin maktposition? Logiskt sett ja.

Att vara medveten om att vårt eget väsen förtrycker våra känslor är som att förtrycka sig själv. Att acceptera och medvetet respektera sina egna känslor är att respektera sig själv, och därför också kunna respektera de andra.

## **Övning för att respektera känslan**

Nedan följer en beskrivning av åtgärder för att träna friheten att känna, det vill säga att träna för att respektera sig själv och den andra eller det kollektiva. Vi kommer ihåg att den totala friheten att

känna (om det är glädje, missnöje, rädsla, sorg, ilska ...) och tänka måste respekteras ovillkorligt i var och en av oss.

- I en grupp eller ensam inta en bekväm position och reservera några minuter. Slut dina ögon. Andas medvetet några gånger. Lägg all din uppmärksamhet på andningen. Med detta uppmärksammar du dig själv och kopplar bort den externa miljön.
- Känn efter i alla kroppsdelar, från fötter till huvud, del för del. En känsla av spänning, smärta eller trötthet i någon del av din kropp är ett användbart symptom, lär dig att respektera detta och lyssna på det. Lär dig att respektera din kropp, det är ditt verktyg i livet ..
- Var uppmärksam på dina känslor. Vilken känsla har du, vare sig det är glädje, lugn, ångest, underlägsenhet, ilska, krav, maktlöshet ... Lägg all fokus på din känsla.
- Försök att koppla bort de så kallade orsakerna till dina känslor. Ifrågasätt inte rädslan, eller ilskan ... Att fråga varför avleder uppmärksamheten från att känna efter och uppmuntra till att skylla på något, vilket minskar frihetskänslan.
- Lägg all din uppmärksamhet på din känsla. Försök att acceptera och respektera din känsla. Kritisera dig inte och kräv inte att du ska känna annorlunda.
- Din känsla har att göra med hur du lärde dig att känna/att förhålla sig till känslor i din barndom, och hur du blev upplärd att försöka förneka dina känslor. Försök också identifiera i dig själv känslan av frihet, öppna "dörren" till friheten.

Träning för att gradvis kunna förändra beteendet installerat i vårt sinne är en väg utan slut. Krav på att uppnå resultat är hinder på vägen.

Genom att lära sig att respektera vårt eget sätt att känna, genom att känna frihet lär vi oss att respektera andra människors känslor, eller kollektivets. Detta är en djupgående manifestation av mänskligt och socialt värdesättande.

## **Hur man hanterar en person med ilska eller rädsla?**

Några tips för att hantera en person med negativa känslor:

- Lugn känn efter, dina egna känslor först, om det är ångest, rädsla, frustration, irritation, känsla av maktlöshet ... Acceptera medvetet dina egna känslor. Kom ihåg: din känsla är frihet.
- Om du känner dig mycket stressad, reflektera över dig själv, är du väldigt ängslig, frustrerad, ledsen, sårad eller arg, beror det på orealistiska förväntningar, auktoritära krav, eller är det så att den andra på något sätt avslöjar något om mig själv (inre spegel)? "
- Ångest och rädsla är inte förbjudet, att censurera dem orsakar starkare reaktion av rädsla och ilska.

- Negativa energier smittar lätt, andas lugnt och medvetet, observera, respektera. Vinn tid genom att räkna till tio.
- Istället för kontroll sök kontakt. Tänk efter vad den andra personen kan känna: kanske osäkerhet, frustration, skam, ilska eller maktlöshet. Respektera dennes frihet att känna på detta sätt.
- Titta på hen, du kommer troligen att känna igen dina egna känslor - det är kanske din känslomässiga spegelbild, var och en med sina egna skäl ..
- Prata om den andres känslor med respekt. Din respekt kan leda hen att respektera sig själv, och följaktligen respektera dig. Fråga hen på ett respektfullt sätt, till exempel: " Det verkar som att det finns ett missnöje eller en frustration i dig. Är det möjligt så?"
- Fråga inte varför när det gäller känslor. Känsla innebär total frihet, så det finns inget behov av att söka efter logik. Varför leder bara till förklaringar och motiveringar när uppmärksamheten borde vara i själva känslan.
- "Acceptera hens reaktion, hen kanske inte vill prata om sina känslor. Om hen inte vill prata, respektera detta.
- Undvik argumentering, gå inte i försvar.

Introducera temat om känslor för kollektivet. Alla argumenterar öppet, det finns inget rätt eller fel, det är tillräckligt att helt enkelt uttrycka vad man tänker och känner inför sina känslor. Det är inte nödvändigt att tänka likadant. Avsikten är att deltagarna börjar reflektera mer om livet och de mänskliga relationerna.

### **Hur kunde jag förebygga mig att inte känna mig kränkt?**

- Att vara medveten om att för mig, en helt vanlig person, så är det en skam att bli förolämpad, en svaghet. Jag kräver av mig själv att inte låta mig förolämpas. Så jag förtrycker mig själv för att inte känna mig förolämpad.
- Ju större mina krav är att inte bli förolämpad, desto lättare känner jag mig förolämpad. Försök att acceptera det som det är, utan att kritisera eller vilja förändra.
- Vem är (på ett mystiskt sätt) ansvarig för mina känslor? Jag själv! Den andra har ingen styrande makt över mina känslor.
- Kom ihåg: Den som nedvärderar eller angriper den andra, angriper först sig själv och sitt sätt att känna och tänka (inklusive sina fysiologiska aktiviteter).
- Om jag fortfarande känner mig förolämpad/kränkt, betyder det att jag har för vana att nedvärdera mig själv, kritisera mig själv och skuldbelägga mig själv - det måste vara min vana att känna. Därför väcker den andra medvetenhet om min självkritik (inre spegel). Och jag

reagerar med att försöka undertrycka denna medvetenhet, med självförnekelse (jag är min medvetenhet). Vill jag göra det medvetet?

Denna logik gäller också för rädsla, ilska, sorg, oro, bitterhet ...

## 2.3 LYSSNA FÖR ATT VÄRDESÄTTA

Den tid du som lärare (chef) har med den enskilda eleven (medarbetaren) är ett sätt att visa din respekt och ditt värdesättande. Planera god tid för att kunna lyssna på hen. Du ska att uttrycka dina egna åsikter eller råd, inte heller kritisera, korrigera eller försöka ändra hens uppfattning.

Först av allt, för en introspektion av dina egna känslor. Om du känner irritation, rädsla, maktlöshet och/eller nyfikenhet, hopp och omtanke, stanna upp för att medvetet förnimma din känsla. Människan har total frihet att känna, även om det inte skulle vara bra att uttrycka sina eventuellt negativa känslor.

Du kan sluta ögonen, andas djupt några gånger och fokusera på din andning och sen också på din kropp (verktyg 2.2 *Respekt för känslor*). Fokusera på dina känslor och försök att medvetet acceptera dem. Koppla bort tänkta orsaker och lägg all fokus på din känsla. Reflektera över den *totala friheten att känna*. När du respekterar ditt sätt att känna, respekterar du dig själv och andra. Därefter kan du kanske reflektera över möjlig intolerans, orealistiska förväntningar eller tendensen att överdriva problem. Det kan också vara så att du reagerar mot den medvetenhet som eleven väcker hos dig om dig själv. Ställ följande frågor till hen på ditt sätt:

**1 Vilka problem eller svårigheter** känner du i dina studier/ditt arbete eller dina relationer i skolan/arbetsplatsen?

- Låt hen tala fritt efter eget huvud. Tystnad är också viktigt för att bli respekterad och hörd. Undvik frågan varför, den minskar känslan av frihet, den främjar offermentalitet.
- Visa full respekt för hens version, även med uppenbara felaktigheter, snedvridningar och oklara motiveringar. Din ovillkorliga respekt kan smitta av sig till hen, öka självrespekten och på så vis öka hens respekt både för egna kunskaper och egna talanger.

**2 Vad känner du inför dessa svårigheter?**

- Du kan resonera med hen att vi inte är vana vid att tala om och respektera våra känslor, tvärtom har vi blivit lärda att känslor är tecken på svaghet, de är tabubelagda.
- Du kan erbjuda ord såsom oro, besvikelse, missnöje, rädsla, ilska, krav, maktlöshet, anklagelser, skam, tillintetgörande, sorg, nyfikenhet, mod, kärlek, glädje...
- Du kan reflektera tillsammans med hen, att *känslan är grunden till tankar, beteende och handlingar*. Den totala friheten att känna (och tänka) är viktig för att bli respekterad. Men friheten att handla är begränsad, man får inte slå, ljuga, förnedra...

**3 Om det finns andra människor som är involverade, hur brukar de handla i situationen? Vad tror du att de känner inom sig?**

- Föreslå hen att inte nämna någon vid namn, att försöka beskrivas andras handlande som något som händer överallt i världen. Syftet är att reflektera och fokusera på hur man kan bemöta sådana situationer och inte bara att bemöta vissa individer.

#### 4 Vilka är dina förslag för att hantera dessa utmaningar?

- Be om hens förslag och kanske föreslå hen att göra senare en handlingsplan. Så främjar du hens initiativ, självständighet och tillit till livet. Undvik att ge råd, de uppfattas lätt som kritik och krav. Dina frågor är det väsentliga.
- Tacka för tilliten som hen visade dig.

**Övning:** Träna det här verktyget först med en person som du har en trygg relation till.

## 2.4 UPPFÖLJNING AV FÖRVERKLIGANDET

*Uppföljning av förverkligande* är en analys och en planering, som chefen eller läraren genomför individuellt med varje medarbetare eller elev vid behov. Den sker inför varje ny planeringsperiod, antingen veckovis, månadsvis eller på annan avsatt tid. För en dialog med hen genom att ställa följande frågor:

- Vilka syften/mål hade man inför den senaste perioden?
- Vilka syften/mål har uppnåtts?
- Vilka syften/mål har inte uppnåtts?
- Granskning av de faktorer som bidrog till att uppfylla målen.
- Granskning av de faktorer som försvårade eller förhindrade att målen uppnåddes? Även om hen framför påhittade förklaringar ska du inte ifrågasätta dessa.
- Baserat på ovanstående, be hen att göra en ny planering inför nästa period och nu med följande aspekter:
  - syften/nya mål som ska uppnås
  - syften/mål som inte uppnåddes under den föregående perioden
  - hur kan man förstärka de faktorer som underlättade arbetet under den gångna perioden
  - hur kan man förebygga och hantera de faktorer som försvårade arbetet under den gångna perioden

Du kritiserar inte, ställer inte krav, lyssnar i stället med respekt och acceptans. Du kan föreslå underlättande åtgärder på de svårigheter hen har och även fråga vad hen själv tror är den bästa åtgärden. Du kan komma att organisera bättre förutsättningar eller metoder för att underlätta arbetet och uppmuntra till självständiga initiativ.

Du agerar med ovillkorlig respekt och acceptans gentemot hen. Om hen verkligen känner sig respekterad av dig, kommer hen förmodligen även att respektera sig själv och därmed också dig.

**Övning:** Välj till att börja med en person som är lätt för dig att göra processen tillsammans med.



## 2.5 VÄRDESÄTTANDE SAMTAL – OMVÄND KRITIK

### Svårighet och nödvändighet i att ge och ta emot kritik

Det är svårt att ge kritik eftersom det är så sällan som mottagaren accepterar det med god vilja. Kritik uppstår från krav. Vi vet av oss själva att ju hårdare krav desto större motstånd känner vi. Vanligen känner vi ångest, irritation, orättvisa och även ilska inför personlig kritik: du är lat, du är oansvarig, du är oärlig, du är självupptagen. Med detta stämplar du hen och då reagerar hen på ett starkt förnekande sätt, med all rätt. Ingen vill bli utvärderad av andra.

Vi brukar vänta på ett bra tillfälle att ge kritik även om behovet av att ge kritik finns med hela tiden mellan oss och objektpersonen. Det genomsyrar relationen. Därför är det alltid bättre med tidigt agerande än att vänta.

I stället för att poängtera den andras brister eller fel, är det bättre att försöka vägleda hen med att förvandla negativ kritik till förslag, råd eller tips. Fokus är inte på personen men på hens handlingssätt. Men även så är kritik svårt att ge och ta emot. Se också verktyg 3.3 *Självkänedom genom gruppen*.

Den berömda brasilianska fotbollsteknikern Vanderlei Luxemburgo observerade att när spelaren var rädd att missa målet, minskade hans motivation att träffa målet. När kravet att utföra ett visst uppdrag är hårt, provocerar detta motstånd och minskar även motivationen att träffa rätt.

### Omvänd kritik

Eftersom alla människor har alla mänskliga rikedomar, kan du förstärka det sunda i människan för att det sunda ska kunna avveckla det osunda. Syftet är att **bekräfta medvetenhet om mänskliga rikedomars** existens hos alla. Detta kan göras i andras närvaro eller, ibland enklare, på tu man hand med följande steg:

#### 1 Iakttä ditt eget emotionella tillstånd

Om du själv känner ångest, frustration eller ilska, inse och acceptera detta (verktyg 2.2 *Respekt för känslor*). Reflektera över om du har orealistiska förväntningar eller en fördömande inställning och överdriver problematiken; vill du ha makt att förändra den andra? Känn efter och acceptera medvetet dina känslor, människan har total frihet att känna. Inrikta dig på att hjälpa den andra.

#### 2 Uppmärksamma känslorna hos den andra

Försök observera och känna efter vad hen kan känna (Verktyg 2.2 *Respekt för känslor*). Om hen mår dåligt (är ångestfylld, arg, trött, sårad), belys detta symptom genom att prata om känslor med respekt och acceptans. Då kan hen komma mer i balans. Lyssna på henne aktivt, ställ frågor för att bättre kunna uppfatta hur hen känner sig. Kanske är hen din egen känslospegel, att ni har likadana känslor.

**3 Bekräfta medvetenhet om de mänskliga rikedomarna** hos hen, som kreativitet, kärlek, glädje, initiativ, uppfattningsförmåga, mod, självdisciplin, ärlighet, spontanitet, handlingskraft, talanger

och kunskaper. Du kan till exempel säga: Du väcker medvetenhet om glädje, kreativitet och koncentration.

Du kan använda principen om **inverterad kritik** genom att fram koncentrationsförmågan till exempel med den som har svårigheter att koncentrera sig. Hen har troligen i hela sitt liv hört att hen saknar koncentrationsförmåga. Så kan du rubba hens negativa inställning genom att säga: Du väcker medvetenhet om mod, kreativitet och koncentration. Du kan repetera detta i några omgångar på olika sätt i olika situationer. I början kan hen bli förbluffad men om du visar din respekt, kan hen börja tro på att du pratar allvar. Detta leder ofta till en förvånande förändring i hens sätt att se på sig själv. Oftast behöver du inte gå vidare till nästa steg, men, om du anser det nyttigt, fortsätt processen.

**4 Medvetandegör hur hen motarbetar det goda hos sig själv** (kom ihåg principen; allt vad man gör med andra, gör man med sig själv i sina känslor):

- Kanske har hen känslan av att det goda inte tillhör hen, att hen inte har rätten att erkänna och använda sina mänskliga rikedomar och möjligheter.
- Kanske har omgivningen och uppfostran lett hen att ställa vanemässigt på sig så stränga eller/och gränslösa krav att dessa blockerar hennes förmågor. Inklusivt reagerar vi alla med motstånd mot krav. Detta skapar en inre konflikt, blockering.
- Kanske har hen negativa känslor och på så sätt förnekande tankebanor hos sig själv; vanan att hålla sig fast vid oro, ilska, rädsla, offerkänsla eller maktlöshet och vanan att förtrycka dessa känslor, förtrycka sig själv och inklusive sina lärda kunskaper.

När man inleder en reflektion om mänskliga rikedomar med en annan person, särskilt om du är lärare eller samordnare, kan du helt enkelt ta fram verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn* och be hen läsa nere den vänstra kolumnen, om mänskliga rikedomar. Be hen kommentera lite om och hur hon uppfattar och identifierar rikedomarna hos sig själv. Betona att varje människa, precis som hon själv, har alla dessa rikedomar.

Syftet med *Värdesättande samtal – omvänd kritik* är att förstärka medvetenheten om mänskliga rikedomar i hen, inte att korrigera hens beteende. De mest osäkra, tysta eller aggressiva personerna behöver ytterligare förstärkning. (Kom ihåg att aggressivitet i grunden är ett tecken på kronisk osäkerhet och mindervärde som möjligen härrör från deras förflutna, deras barndom.) De som har det lättare i livet behöver mindre förstärkning.

Första gången du försöker utöva omvänd kritik kan du göra det medvetet på ett så komplicerat sätt att den andra inte alls förstår dig. Detta för att minska dina egna krav på att den andra ska förstå och acceptera det du pratar om. Oroa dig inte för om hen förstår eller inte, du tränar dig helt enkelt för att använda verktyget. – När du känner igen och pratar om mänskliga rikedomar hos en annan person väcks kontakten med samma rikedomar hos dig själv.

**Övning:** Börja träna med en person genom att först förklara för hen verktygets princip och sedan fråga om hen vill delta aktivt i träningen.

## 3 VÄRDESÄTTANDE AV GEMENSKAPEN

### 3.1 INFÖRANDE AV DIREKT DELTAGANDE

**Introduktion och diskussion** om verktyg 1.1 *Värdesättande av människan, gemenskapen och naturen* och verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn*. Försök att ha med speciellt följande bärande principer:

- Eliminera konkurrens och klassificering för att främja jämlikhet, värdesättande och frigöra medvetenhet.
- Endast ställa krav i en nödsituation och kom aldrig med anklagelser.
- Eliminera kraven på att lösa problem för att kunna hantera dem med värdesättande åtgärder.
- Problem får oss vanligen att känna ångest, rädsla, ilska, skuld, maktlöshet... Vi försöker lära oss att acceptera dessa känslor för att främja känslan av frihet.

**Var och en berättar sin livshistoria**, om gruppen känner tillit för det. Detta kan vara ett av de första sätten att värdesätta gemenskapen och dess medlemmar. Var och en presenterar sin livshistoria, berättar om sin barndom, sina föräldrar, skollivet osv, berättar om människor som har påverkat dig. För att främja en större acceptans och tolerans i gruppen kan man tillämpa verktyg 2.2 *Respekt för känslor*. När människor öppnar sig och pratar om sin oro, frustration och svårigheter, bidrar det till att ta av maskerna. Det för samman människor, det ökar den ömsesidiga förståelsen och toleransen och stärker grupp gemenskapen.

**Diskutera direkt deltagande = direkt demokrati**. Speciellt i början vid bildandet av en gemenskap eller en ny klass i skolan leder du en process för inskolning. Det finns då alltid behov att stärka känslor av samhörighet och samarbetsanda. Gruppen diskuterar principer om direkt deltagande och tillämpar dem i sitt sätt att organisera kollektivet. När alla i en grupp har maximalt samma rätt i beslutsfattandet skapas jämlikhet. Detta resulterar i sin tur i gemensamt ansvar och därför i solidaritet. (I en representativ demokrati väljer folk sina representanter och delegerar därmed sin makt till dem.)

**Organisera direkt deltagande**, om gruppen till exempel är färre än 40 personer, är det relativt lätt att diskutera och besluta i allas närvaro. Om det är en större grupp kan den delas in i basgrupper om cirka tio individer och man kan ha flera organisationsnivåer. Det centrala är att medlemmarna blir mer och mer involverade i att fatta viktiga beslut och att planera aktiviteterna.

**Kombinera regler och konsekvenser av överträdelser**. När det finns få regler är de lättare att hålla fast vid och att respektera. Med många regler finns det stor risk för minskad respekt och byråkratisering. Det minskar också känslan av kreativitet, uppskattning, glädje och medvetenhet. Reglerna om samexistens och samarbete bör fokusera på praktiska och viktiga frågor i vardagen. Det kan till exempel handla om hur man hanterar nedvärderingar, aggressioner och överträdelser mot gruppens beslut.

**Konsekvenserna för överträdelser** måste vara av värdesättande natur, för redan överträdelsen visar att personen inte respekterar sig själv. När en person har problematiska handlingsvanor, behöver hen, förutom medvetenhet, träna sig i att göra goda gärningar. Här är några idéer om konsekvenser:

- Den berörda personen kompenserar eventuella skador.
- Med hen tillämpas verktyg 2.3 *Lyssna för att värdesätta*.
- Om det behövs fortsatta konsekvenser kan hen välja mellan följande alternativ för att träna sig i goda gärningar:
  - Att hjälpa en annan kompanjon.
  - Att vara rådgivare (handledare) i samarbete med en annan.
  - Att förbereda en presentation om ett intressant ämne för kollektivet.
  - Att organisera ett kulturellt evenemang, en sport- eller fritidsaktivitet, eller deltagande i någon folkrörelse med humanistisk värdegrund.
  - Att utföra ett särskilt socialt arbete i samhället.

Om det bedöms nödvändigt och lämpligt, tillämpa med hela kollektivet verktyg 3.4 *Förstärkt majoritet*, så att gruppen lär sig hantera denna typ av problem, både med kreativitet och medmänskligt värdesättande.

**Humanistiskt ledarskap** innebär en gemenskap diskussion och medvetenhet om principerna för en ledares roll:

- Kommunicera, koordinera, entusiasmera, värdesätt. Var ett exempel i att tjäna medarbetarna.
- Organisera och främja jämlikhet och frihet, tillämpa och fördjupa den direkt deltagande demokratin.
- Svara på medarbetarens fråga genom att fråga, "Vad tycker du själ om detta, vad skulle du föreslå?" Således uppmuntrar du initiativ och självstyre.
- Utveckla nya ledare, speciellt med ungdomar i åtanke.
- Främja självstyre genom att göra din roll som ledare praktiskt taget onödig.

**Övning:** Kanske kan du diskutera och praktisera dessa principer i din familj, i skolan eller på arbetsplatsen.

## 3.2 ENGAGEMANG GENOM VÄRDESÄTTANDE

Engagemang är grunden för motivation, villighet att utföra uppgifter. Åtagandet bygger på personens känsla av samhörighet med verksamhetens mål och med gruppen i stället för krav och kontroll.

Du kan inte kräva engagemang eftersom det är en känsla. En person som känner sig uppskattad tenderar att lära sig värdesätta både sig själv, andra personer och sina egna möjligheter. En person som inte känner sig uppskattad lär sig inte heller att värdesätta egna eller andras mänskliga rikedomar. Ju större engagemang, desto mindre kontroll behövs. Å andra sidan, ju mer kontroll desto mindre engagemang.

Engagemang beror på två huvudaspekter:

- För det första, känner personen att syftet med verksamheten/studierna har något med livets mening att göra?
- För det andra, känner personen att det i gruppen finns en gemensam strävan mot villkorslöst värdesättande.

Avsätt tid, särskilt i början av en ny grupp/klass, så att var och en reflekterar och skriver om följande frågor:

### Vad är meningen med livet?

- Vad är meningen med livet? Vilka är de grundläggande värdena och principerna, som du tycker är viktiga för en bättre värld? Vad vill du förverkliga med dina insatser under ditt liv?
- Har nuvarande arbete/studier någon betydelse i relation till din dröm om meningen med livet?
- Med vilken känsla går du till arbetet/studierna? Med intresse och glädje eller med missnöje och motstånd eller...?

### Din känsla av att tillhöra gruppen?

- Känner du att det i din grupp finns en anda av ovillkorlig uppskattning av var och en, vilket främjar en känsla av jämlikhet och solidaritet?
- Känner du att kollektivet och dess ledarskap uppmuntrar dig till ett större direkt deltagande i beslutfattandet och planeringen av gruppens aktiviteter?

Det är viktigt att alla svar respekteras ovillkorligt, även de som visar på ett totalt ointresse. Efter att alla skrivit sina svar, läser den närmaste grannen din text (eller du själv), den ena efter den andra. Efter rundan leder gruppledaren en gemensam diskussion med ett värdesättande perspektiv.

Om arbetet/studierna inte är en del av personens dröm och/eller att hen inte känner sig värdesatt i gruppen, så blir följden ett lågt engagemang. Ju större betydelse verksamheten har för den enskildes dröm, desto lättare känns det att vara en del av ett idealistiskt samarbete.

Diskussionen om drömmen är en viktig aktivitet för vidgad medvetenhet. Den öppnar våra sinnen för en större dimension. Den minskar intriger och spydigheter och uppmuntrar till generositet och en anda av samarbete. Den tid som ägnas åt denna diskussion och medvetandegörande uppfattas som ett viktigt värdesättande av kollektivet.

### **Hur kan jag ovillkorligt uppskatta dig?**

- Respektera dig, uppmärksamma dig, lyssna och hälsa på dig, även om du ignorerar mig.
- Respektera dina känslor (rädsla, irritation ...).
- Uppmuntra, stödja, hjälpa och aldrig kritisera dig som människa.
- Förstärka medvetenheten om mänskliga rikedomar hos dig.
- Känna mig jämställd med dig: varken överlägsen eller underlägsen.
- Värdera ditt deltagande i gruppen, speciellt när du upplever svårigheter.

**Övning:** Du kan träna dig i att föra denna diskussion först med några av dina vänner eller familjemedlemmar, sedan tillämpa den på arbetsplatsen.

## **3.3 SJÄLVKÄNNEDOM GENOM GRUPPEN**

Målet är att varje medlem ska reflektera över sitt arbete och deltagande i gruppen, sedan reflektera över sina svårigheter i dialog med kollektivet. I målet ingår att väcka och stärka engagemanget i gruppens aktiviteter och att stärka etik och samarbetsanda. Processen kan bestå i val av följande steg enligt gemenskapens intresse:

### **Presentation**

Om det känns bra för alla, kan aktiviteten börja med en presentation av samtliga medlemmar. Varje medlem berättar någonting om sitt livs historia för att alla ska lära känna varandra informellt, se verktyg 3.1 *Introduktion av direkt deltagande (tredje punkten)*.

### **Referensram**

Diskutera referensramens grundtankar, som beskrivs i verktyg 1.1 *Värdesättande av människan, gemenskapen och naturen* och verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn*.

### **Respektera känslor**

Gruppen kan tillämpa verktyg 2.2 *Respekt för känslor*, för att skapa ett mer avslappnat och intimt klimat.

### **Medvetandegörande av irriterande handlingsätt i gruppen**

I alla grupper finns det någon eller några som stör samarbete och arbetsglädje. Mycket sällan hjälper det att ge direkt kritik om människan. I dessa vanliga situationer känner andra i gruppen rädsla,

irritation och maktlöshet. De vet inte hur man ska hantera situationen. Då kan man utveckla följande process:

- 1 Gruppen skapar en **lista över olika irriterande handlingssätt** som finns bland gruppmedlemmarna, utan att peka ut någon. Nedan finns en generell lista på några vanliga exempel på negativa handlingssätt:
  - a. Någon pratar illa bakom ryggen på andra.
  - b. Någon repeterar sitt ärende i oändlighet.
  - c. Någon kommer ofta för sent.
  - d. Någon avbryter ofta andra.
  - e. Någon har en vana att jämt berömma eller kritisera andra.
  - f. Någon nedvärderar andra.
  - g. Någon pratar gärna och ofta om sina framgångar.
  - h. Någon är mycket tystlåten.
  - i. Någon ljuger ofta.
  - j. Någon använder känslomanipulation för att få makt genom att bli arg eller sårad.
  - k. Någon bryter gemensamma regler.

Gruppen skapar sin egen lista (som inte behöver ha någonting att göra med den ovanstående listan) genom att var och en skriver till exempel de tre mest irriterande handlingssätten som hen upplever i gruppen. Sen ska alla listor samlas ihop och sammanfattas i en gemensam lista med notering om hur många gånger varje typ av handlingssätt kom fram i dessa individuella listor. Gruppen använder en viss tid för en reflektion så att alla kan identifiera sig själva i den gemensamma listan. Det kan vara tillräckligt för att väcka medvetenhet hos var och en.

- 2 Man kan fortsätta med syfte till självreflektion genom att föreslå att var och väljer en eller två av listans punkter, de som man tror passar mig själv bäst. Alternativt, att man i smågrupper eller i par pratar sinsemellan och reflekterar tillsammans.
- 3 Man kan fortsätta genom att var och en blir objektperson och får en personlig återkoppling från gruppen om vilka två punkter i listan som lämpligast skulle passa personen. På detta sätt alla får liknande budskap med syfte att förebygga påpekandet och klassificering.

### **Reflektion över egna svårigheter med gruppens hjälp**

- Var och en skriver några rader om sina svårigheter i arbete/studier.
- Grannen (eller du själv) läser upp sin reflektion.
- Gruppen efterfrågar klagöranden utan att kritisera eller ifrågasätta någonting av det du har skrivit eller sagt. Med andra ord, gruppen för en dialog med dig för att bättre förstå din situation.
- Gruppen frågar vad du känner i relation till dina svårigheter (verktyg 2.2 *Respekt för känslor*).
- Gruppen ställer frågor om hur du tänker, eller planerar, att hantera svårigheterna. Gruppen erbjuder dig sina egna idéer och förslag.

- Handledaren sammanfattar sin förståelse kring problem/utmaningar och idéer om hur du kan gå vidare.

### **Medvetenhet om mänskliga rikedomar**

Gruppen gör en runda för att förstärka medvetenheten om *de mänskliga rikedomarna* hos var och en. Till exempel kan två personer bredvid dig lyfta fram tre mänskliga rikedomar som de ser hos dig. På så sätt kan de visa att en av dessa rikedomar kan ha inverterad logik, se och använd verktyg 2.5 *Värdesättande samtal – inverterad kritik*, punkt 3 i processen. Efteråt kan vem som helst uttrycka sin uppfattning.

### **Förståelse för hämningar**

Läs i grupp, diskutera och utveckla förståelsen för och accepterandet av de hämningar som beskrivs i verktyg 1.2 *Humanistisk människosyn*, tabellen nere, högra kolumnen. Gruppen kan också tillämpa en liknande process som i punkten ovan *Medvetenhet om mänskliga rikedomar*.

**Till sist:** Handledaren avslutar mötet med ett värdesättande budskap.

Denna process syftar till att avstyra oss från den vanliga rutinen att vilja kritisera och ställa krav. *Conscientiametoden* är därför på sätt och vis ett motsägelsefullt sätt att agera i uppfostran, samarbete och ledarskap. Det är svårt att komma bort från det mönster vi uppfostras till och i stället verkligen arbeta med syftet att värdesätta särskilt när det gäller svårigheter och konflikter i relationer och samarbete.

**Övning:** Prova först med någon som du har lättast att börja med.

## **3.4 FÖRSTÄRKT MAJORITET**

Det kan finnas några i gruppen, ofta en minoritet, som har svårt för att samarbeta och se helheten. Andra i gruppen ger lätt uppmärksamheten och makten till denna minoritet. Majoriteten brukar ofta vara den tysta majoriteten, som inte tar initiativ för gemenskapens välmående och samarbete. För att överföra makten till majoriteten kan man först diskutera om deltagandet och demokratin, om friheten och ansvaret (frihet är synonymt med ansvar).

Människan och gruppen agerar alltid för sitt eget bästa, sett ur egen synvinkel, även om man handlar destruktivt p.g.a. hämningar. Majoriteten behöver undersöka vilken nytta den har av det nuvarande handlings sättet och sedan motivera sig för ett annat handlings sätt. Syftet är att majoriteten börjar använda sin legitima makt för att styra samarbetet inom gruppen.

I stället för att koncentrera sig på att korrigera minoritetens problem uppmärksammar man hur majoriteten bemöter och behandlar problemet. Låt oss beskriva en konkret situation, där någon eller några ständigt stör arbetsron genom sitt behov av uppmärksamhet:

1 Omvandla **problemet till en positiv utmaning** om hur majoriteten kunde agera i en sådan problematisk situation: till exempel majoriteten kunde reagera kollektivt genom att uttrycka sin



tydliga önskan om arbetsro med möjliga nya handlingsätt. Detta är en vision om hur majoriteten kunde hantera situationen.

**2 Medvetandegör känslor** som finns inför problemet: frustration, irritation, maktlöshet, ilska... (verktyg 2.2 *Respekt för känslor*). Människans känslotillstånd styr hennes reaktioner och handlingar. Att acceptera och respektera känslor utan kritik och krav är förutsättningen för att kunna behandla utmaningen på ett konstruktivt sätt.

**3 Beskriv de vanligaste handlingsätten** som majoriteten har i nuläget: tystnad, vänta på att läraren sköter problemet, känna irritation och maktlöshet...

**4 Beskriv nu visionen (punkt 1) genom att förvandla den till nya handlingsätt för majoriteten:** majoriteten skapar idéer för att uttrycka tydligt och respektfullt sin önskan om arbetsro och planerar nya praktiska handlingsätt.

**5 Värdera fördelarna** med det nuvarande sättet (3) att agera och det visionära sättet (4) att agera. För att motivera en förändring, **jämför** det nuvarande handlingsättets fördelar med det ideala handlingsättets fördelar. Baserad på detta väljer gemenskapen mellan det nuvarande eller det ideala. Om valet blir att fortsätta som vanligt behöver man inte gå till nästa steg.

**6 Utveckla en handlingsplan** för att öva enligt visionens handlingsätt. Repetera processen efter behov och utvärdera dess resultat. Gör sedan eventuellt en ny plan.

Förbered tillsammans med alla inblandade, en praktisk plan för att träna de nya handlingsätten. Utvärdera resultaten och korrigerar om nödvändigt processen.

Processen kan också användas på individnivå. Till exempel, om en person lider av ångest, fobi, depression, sömnlöshet, stress, övervikt, läkemedelsberoende eller aggression, kan hon tillämpa denna process med sig själv. Men helst med hjälp av en annan person. Målet är att minska skuldbeläggandet och undertryckandet av problemet för att kunna möta och behandla det med öppenhet, kreativitet och värme.

...

Aristoteles sade att alltets ursprung måste vara någon typ av metafysisk första motor (generator). Han beskrev dess väsen som ren handling, med andra ord en gränslöst intensiv handling i skönhet, godhet och sanning – i kärlek. Judendomen, kristendomen och islamismen anser att du är skapad till avbild av denna första motor. Du är dig själv när du handlar kärleksfullt.

Låt oss återkomma till värdegrunden för den finska skolans läroplan: Eleven behöver få känna sig sedd och uppskattad. Eleven behöver få känna sig deltagande, som en självständig aktör. Människosynen som hjälper till att utveckla en relation till sig själv, andra, samhället och naturen. Strävan efter sanning, skönhet och godhet. Strävan efter den ekonomiska och sociala jämlikheten. Medvetenhet om det globala ansvaret över generationer.

Conscientiametoden erbjuder en möjlig väg för att kunna förverkliga dessa vackra värderingar och principer i praktiken. Metoden kan användas på alla arbetsplatser där humana värderingar finns i centrum.

## SCHEMA ÖVER METODEN

<b>ARBETSGLÄDJE OCH GEMENSKAP</b> Från konkurrens till jämlighet och medmännisklighet	
<b>1 REFERENSRAM</b> 1.1 Värdesättande av människan, gemenskapen och naturen 1.2 Humanistisk människosyn 1.3 Utmaningar och verktyg	
<b>2 VÄRDESÄTTANDE AV MÄNNISKAN</b> 2.1 Känn dig själv 2.2 Respekt för känslor 2.3 Lyssna för att värdesätta 2.4 Uppföljning av förverkligandet 2.5 Självkänedom genom omvänd kritik	<b>3 VÄRDESÄTTANDE AV GEMENSKAPEN</b> 3.1 Införande av direkt deltagande 3.2 Engagemang genom värdesättande 3.3 Självkänedom genom gruppen 3.4 Förstärkt majoritet