

Några tankar om att möta, förstå och hantera rättshaveristiskt beteende

Otäckta få folk emot sig!

Två huvudscenarier:

1. "Bara" missnöjd, sur, krävande och jobbig.
2. Latent eller manifest hotfull/farlig.

Varje konflikt och motgång kan utlösa rättshaveristiskt beteende. Hur hjälper vi människor (och oss själva) att ta motgångar på ett sätt som inte förvärrar situationen?

Förväntan på rätt och rättvisa i alla lägen är problemet. Diskrepans mellan hur jag tycker det ska vara och hur jag uppfattar att det är driver konflikten.

Rättshaveristen vill ha något hen inte tycker sig få. "Vad **vill** du egentligen?"

Viktigaste frågan: Hur kan jag hjälpa den andre att vara nöjd med det han faktiskt kan få?

Vid samtal med stressade, besvikna, taskigt behandlade underläkare föreligger utöver sakfrågan alltid också en kränkningsupplevelse och en kris de behöver få hjälp med. De behöver hjälp att sätta stopp - inte utöka upplevelsen - och komma vidare.

Se det som ett spel, gör det inte personligt, lägg inte in några känslor, gör det inte till en match. Tänk som Pollak: "Det här var intressant!" **Din uppgift är att följa spelreglerna.**

Försök nå fram via den narcissistiska kärnan. "Du kanske ska ändra hur du förhåller dig till detta för din egen skull? Det är **din** tid och **ditt** liv som du slösar bort på denna kamp. Vem vill du egentligen ska ha makten över ditt liv?"

Vi söker alla bekräftelse, normalisering, att veta att vi är okay och duger. Validera därför den andre, även om hen är krävande och missnöjd. Rättshaveristen har därtill ett extra stort behov av att **ha** rätt.

Hjälp haveristen att mentalisera:

- "Du menar alltså att...?"
- "Om man tänker/tror/tycker att... så blir det ju förståeligt / är det ju naturligt / att man vill/förväntar sig att..."
- "Om man däremot / som jag / tänker/tror att... så landar man i stället i att..."

Jordan Petersons råd för konflikthantering: **Minimera** punkten ni diskuterar, minimera konfliktytan. Ofta gör vi tvärtom och utvidgar det vi pratar om och därmed konflikten. Vilket är den **minsta** fråga ni kan hålla er till här?

Ett dilemma när man försöker hjälpa en dysfunktionell eller rättshaveristisk medarbetare att vara kvar på arbetsplatsen riskerar man att samtidigt göra livet svårare för **de andra** medlemmarna på samma arbetsplats, vars intressen man ju också har att tillvarata.