

15 INDLÆG - 15 MÅDER
HVORMED DU KAN LETTE LIVET
FOR DINE KOLLEGER

E R D U

FUGL

E L L E R

FISK?

P E R N I L L E P L A N T E N E R

Indhold:

Indledning.....	3
Sårbart er stærkt. Om mod.	4
Kan man tillade sig at sige nej?	7
Førstehjælp efter svære valg.....	11
Ups.... det må du undskylde.....	14
Fortolkning og bagtaleri.....	18
Mig eller dig gentænkt	21
Det er uretfærdigt!	24
Når samtalen kører af sporet	27
Hvem får lov at følge dig hjem?.....	30
Er du fugl eller fisk?.....	34
Kender du din gearstang?	37
Din krop, din Jord	42
Det har regnet på mit vindue....	45
Der er kun to ord: Tak og please.....	48
Ordet skaber hvad det nævner.....	50
Referencer.....	53
Epilog	54
Om forfatteren:	55



Indledning

Tænk hvis alle arbejdspladser var steder, hvor mennesker trivedes, fik det bedste frem i hinanden og beskæftigede sig med meningsfulde ting, der alle understøttede arbejdspladsens formål. Desværre er der mange virksomheder og institutioner, hvor man ikke føler sig tryk til at sige sin mening, hvor tempoet er højt eller fejlmarginen lille, hvor der er bagtaleri, eller hvor de loyale medarbejdere hele tiden skal vænne sig til nye kolleger, fordi nyansatte kun bliver i kort tid.

Disse 15 udvalgte indlæg har været bragt i mit nyhedsbrev fra 2013-18 i et ønske om at inspirere til at DU kan gøre DIN arbejdsplads bedre. Du behøver ikke vente på arbejdsmiljørepræsentanten; denne bog indeholder eksempler på hvordan du selv, uden at spørge chefen om lov, kan påvirke arbejdsklimaet, så det bliver et bedre sted at være for dig selv og dine kolleger.

De fleste indlæg er direkte inspireret af klienter og kursister, der har rørt mit hjerte. Navne og identiteter er sløret.

Jeg håber teksterne vil inspirere dig, kære læser. Jeg modtager taknemmeligt feedback på store og små ting.

Rødvig, d. 19. april 2018

Pernille Plantener

Sårbart er stærkt. Om mod.

At mærke sin frygt er en del af det at vise mod. Men lad det ikke stoppe der. At tie har også langtrækkende konsekvenser - for dit selvværd og din veltilpashed på arbejdspladsen.

I dag skal det handle om mod. Modet til at stå frem og sige det højt, som alle hvisker om, eller til at sige fra, selvom de andre går med.

Modige mennesker ikke kender til frygt – eller gør de?

Det er der mange, der tror, men som en af dem, der jævnligt bliver anerkendt for mit mod til at stå frem, må jeg benægte det. Følelsen spænder fra akavet over nervøs til skrækslagen. Det kræver tit tilløb og famlen. Mod er ikke fravær af frygt. Det er frygt, der holder noget større i hånden.

Det er ligesom med vinterbadning; vinterbadere kan sagtens mærke det skærende ubehag ved kulden, men de gør det alligevel på grund af velværet efterfølgende.

Vi har brug for vores mod når...

Når vi opdager, at vi igen er i gang med at snakke om nogen i stedet for *med* dem. Om-snakken kan være nødvendig for at klare tankerne og forstå ens egen reaktion. Gentagen om-snak kan være tegn på en skidt virksomhedskultur med bagtaleri og sladder.

Eller når vi ikke bryder os om det, vi ser eller er del af. Som ung arbejdede jeg på en salatfabrik, hvor jeg blev bedt om at udskifte etiketterne med gammel datomærkning på fin sildesalat-bægrene med friske datomærker. Det var bare ikke i orden; dengang havde jeg ikke modet til at tale højt.

Eller når vi fortæller os selv, at vi er blevet overset, trådt på, snigløbet, manipuleret og alle de andre fortolkninger af andres adfærd, der indebærer at de har gjort noget forkert. Måske har de, og måske ved de ikke hvordan vores handlinger påvirker andre. Dialogen er det, der kan forebygge energi-opslugende ufred og resignation og bane vejen for et godt arbejdsklima.

Bekvemmelighed eller selvværd?

Først og fremmest må vi anerkende, at det ikke er behageligt. Du føler dig måske eksponeret, nøgen eller fjollet når du går i gang med at sige det, der er svært. Eller du bliver bange for at kollegerne og chefen tager anstød og dømmer dig - med uoverskuelige konsekvenser.

At mærke sin frygt er en del af det at vise mod. Men lad det ikke stoppe der. At tie har også langtrækkende konsekvenser - for dit selvværd og din veltilpashed på arbejdspladsen.

Et fif er dernæst at holde dig på egen banehalvdel og modstå fristelsen til at fortælle de andre hvad du tænker om dem.

Prøv at holde dig til observationen - hvad skete der, helt nøgternt fortalt?

Og dernæst fortæller du hvad det gjorde ved dig - blev du utilpas, usikker, måske forvirret?

Efterfulgt af hvad du længes efter - måske tryghed, retfærdighed eller respekt.

Når du er sikker på, at dit budskab er gået igennem, kommer det vigtigste af det hele: Du anmoder om hvad du gerne vil have de gør. Det er ikke bare snak og brok. Du tager ansvar og beder om det, der betyder noget for dig.

Sårbar - men ikke svag

I eksemplet med sildesalaten kunne det lyde således: "Når du beder mig om at erstatte de gamle etiketter med friske, så bliver jeg harm. Det er vigtigt for mig at jeg kan stå inde for det, jeg er med til at producere. Vil du være med til at vi kasserer de gamle rammer sildesalat?"

Måske er svaret 'nej'. Mere sandsynligt er det åbningen på en samtale, hvor jeg får muligheden for at stå på mål for det, der betyder noget for mig.

Om sagen er sildesalat, en kollega, der lugter, en chef, der kommer for tæt på, eller en hel kultur med blame game eller ineffektivitet eller enhver-sig-selv-nok - første skridt i forandringen er at finde modet til at adressere det.

Vi tror tit selv, at når vi føler os sårbare og eksponerede, fremstår vi svage. Men faktisk opleves det som styrke af dem, der er vidner til det. Måske det er værd at huske på, når du tager tilløb.

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der gerne vil være modig?

Her er nogle spørgsmål, du kan overveje:

- Må jeg spørge ind til dit dilemma? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvordan har du det nu, hvor du overvejer at sige fra?
- Hvad er du bange for der kan ske?
- Hvordan vil det være, hvis du ikke siger fra?
- Hvad vil den værste konsekvens af dét være?
- Hvordan har din krop det lige nu, hvor du tænker på dén konsekvens?
- Hvis du gerne ville være en stærk rollemodel for dine børn/ kollegerne, hvad ville du så gøre?
- Hvilken slags støtte har du brug for?
- Er der noget jeg kan gøre for dig?

Kan man tillade sig at sige nej?

Jeg fristes til at sige, at NEJ definerer os som mennesker. Før vi finder vores NEJ, er vi en udefineret del af den muldjord, der har skabt os; en dråbe i havet, en lemming blandt de andre.

NEJ til at købe plastikdimser til julebegavning af mennesker, der har nok i forvejen?

Til at udsmykke med engle og nisser, bage alskes sukkerhalløj, som ingen af os har godt af at spise, og squeeze juletræsfester og -tændinger ind i kalenderen (arrangementer der kan ende med at blive hule, fordi vi er for udmattede til at være til stede)?

Til at besøge, invitere og hjælpe, når man mest af alt trænger til at sove - sove lige til foråret eller i det mindste hele weekenden væk?

Spørgsmålet kommer altid op for mig før jul, selvom det svære NEJ er aktuelt året rundt, og jeg jævnligt hører spørgsmålet fra andre.

Det er jo ikke så mærkeligt at det NEJ er svært at finde frem, givet den måde mange af os er vokset op på:

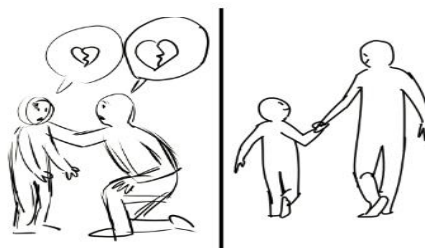
- Har du ikke lyst til at stå op? Det er der ikke noget, der hedder!
- Siger du nej til at gå i skole? Så kommer du ikke med i Sommerland på lørdag.
- Vil du ikke med i ud til farmor? Du skulle skamme dig, hun glæder sig så meget!
- Vil du ikke gå i seng? Du er simpelthen så umulig!

Lad os dvæle et øjeblik og anerkende den forvirring, tristhed og indebrændthed, der gemmer sig i dén slags minder. Jeg spørger den lille pige i mig selv: "Er du forvirret og stødt, og kunne du godt tænke dig at nogen havde føling med hvor *du* er? Er du forskrækket over beskyldningerne, og længes du efter en varm favn i stedet? Vil du gerne selv bestemme selv, og længes du efter respekt for *din* mening?"

Jeg tror det er nødvendigt at børn har rammer, og somme tider må den voksne sætte sin vilje igennem. Skaden på barnets selvværd sker, når den voksne lader forstå, at barnets oplevelse ikke tæller, eller der er ubærlige konsekvenser, når barnet afprøver et nej.



Hvor ville verden være anderledes, hvis vi alle var blevet mødt med sådan noget som: "Vil du ikke i skole i dag? Lad mig høre hvorfor. (...) Ok, jeg ved du ikke har lyst og du gerne vil bestemme selv. Det er ok du er sur over at jeg siger du skal. Lad os se, om vi finder en løsning på det med NN, når jeg kommer hjem igen i eftermiddag."



Fra Sarah Peyton: Your Resonant Self.
Norton 2017.

Men nu er vi i mellemtiden blevet voksne og nogle af os må leve med følgerne af en opvækst, der ikke altid fremelskede vores evne til at sondre og passe på os selv. Evnen til at sige NEJ er en vigtig indikator.

Jeg fristes til at sige, at NEJ definerer os som mennesker. Før vi finder vores NEJ, er vi en udefineret del af den muldjord, der har skabt os; en dråbe i havet, en lemming blandt de andre.

Det manglende NEJ skal genfindes og kultiveres, hvis ikke vi tidligere er blevet opmuntret til at mærke og følge det. Nogle af os ved slet ikke hvor vi finder vores NEJ. Andre mærker det, men er uvillige til at sætte handling bag. Som alt andet, vi gerne vil kultivere, kræver det teknik, øvelse og varm støtte.

Nu spørger du måske; hvad er der galt ved at sige JA? Mange JA'er er livsbekræftende og forbinder os som mennesker - men der er også de konforme, og jeg nævner i flæng: Ja til et verdensomspændende overforbrug, der udpiner jorden og kvæler os i CO₂? Ja til en modeindustri, der fremmer brug-og-smid-væk-kulturen? Ja til at smile og sige 'fint, tak', selvom vi er ensomme og fortvivlede

indeni, så alt fortsætter som før? Ja til at skulle klare det hele, selvom vi er udmattede?

Jeg vil gerne tilbyde en 3 trins-model til at finde og udtrykke NEJ:

JA'et der trækker

Hvad opfylder et JA? At pleje fællesskabet, den tryghed der følger med at gøre som andre eller som der forventes, eller at gøre en forskel for andre? Et JA styrker den gode relation og meget mere, hvad enten det er på arbejdspladsen eller i familien. At kende vores personlige grund til at sige JA er begyndelsen, når vi overvejer NEJ.

Det skjulte JA bag ved NEJ'et

Men der er også alt det, du gerne vil sige JA til, når du overvejer et NEJ, og det behøver ikke være den store dagsorden, som jeg nævnte før. Du fortæller måske dig selv: 'Chefen stiller for store krav!' eller 'NN har været *så* plagsom i dag'. Kan du mærke, hvad du siger JA til med dit NEJ? Dine tanker kunne lyde sådan her: 'Det er vigtigere for mig at passe på mig selv end at få chefens anerkendelse,' eller 'Ovenpå en urolig eftermiddag trænger jeg til fred, uanset hvad jeg lovede tidligere'.

Den gode grund til alligevel at sige JA

Selvom vi forbinder os med JA'et bag NEJ'et, så er det alligevel tit, vi vælger at se bort fra NEJ'et indei. Hvorfor? Vi er måske bange for at personen holder op med at kunne lide os eller respektere os. Vi ønsker ikke at såre nogen. Vi vil ikke at andre skal have gener af at vi siger fra. Vi vil ikke risikere negative konsekvenser.

Der er et skjult spørgsmål, vi gerne stiller, når vi beder nogen om noget: "Betyder jeg noget for dig?" Hvis vi er fanget i at sige ja, fordi vi ikke vil bære konsekvenserne af at sige nej, tyder det på, at personen betyder noget for os, og det vil vi gerne lade dem vide – måske igen og igen. Du synes måske det er indlysende. Så er du allerede godt på vej til løsningen, der er et både/ og: At sige ja til personen, samtidig med at du siger nej til opgaven eller invitationen.

Her er nogle svar, som kan rykke os tættere på hinanden end et uvilligt JA:

- Til chefen: Når du beder mig om at rydde op på mit skrivebord lige nu, er det så fordi du gerne vil sikre at, du og vi alle nyder respekt? (...) Jeg vil gerne bidrage til det gode indtryk, der er bare det, at jeg har planer i eftermiddag, og det er vigtigt for mig holde mine aftaler. Kan det kan vente til jeg har tid?
- Til barnet: Vi havde talt om at gå på legepladsen senere, og jeg så hvor glad du blev for at vi kunne lave noget sammen. Der er bare det, at jeg er blevet SÅ træt, og jeg har brug for at hvile mig. Vil du hvile dig sammen med mig? Så kan vi gå derover bagefter.

Når vi fortæller den anden, at vi ser deres hensigt med at bede os om noget, og lader dem vide hvad vi siger JA til med vores NEJ, så er det tit lettere at komme videre. Når vi derefter tilbyder at tale videre om hvordan den anden kan få mødt sine behov på anden vis eller et andet tidspunkt, så er der god mulighed for at NEJ-dialogen faktisk bliver et JA til tættere kontakt.

Det giver længere sætninger end et kort svar, men til gengæld lider relationen mindre skade end ved et uvilligt JA eller et kort NEJ.

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der gerne vil sige nej?

- Må jeg spørge ind til dit dilemma? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvad giver dig lyst til at sige ja?
- Hvilket behov vil et eventuelt 'ja' forhindre dig i at få opfyldt?
- Hvad er du bange for der kunne ske, hvis du sagde nej?
- Hvordan ville du kunne sige nej og samtidig styrke tilliden mellem dig og xxx?
- Hvad hælder du til nu?

Førstehjælp efter svære valg

Hvad er vigtigst?

Lytte til dit barn, der har haft en dårlig dag, eller holde aftalen med en veninde, du aflyste den forrige aftale med?

Hjælpe en kollega i knibe eller tage tidligt hjem som planlagt og gøre klar før gæsterne kommer?

Give efter for sønnen eller lytte til din partner, der har noget vigtigt på hjertet?

Hvis du kender den slags dilemmaer, så ved du sikkert også, at det ikke altid er et enten eller, hvor du med rettidig kommunikation eller rækken-efter-hjælp kan få det hele til at lykkes.

Det kan være et skrækkeligt valg, hvor det river og flår indeni, når vi skal sige nej til noget vigtigt for at kunne sige ja til noget andet.

Førstehjælp til den sårede del af dig selv

Tænk på hvornår du sidst stod i et umuligt valg. Måske den del af dig, der var (og måske stadig er) under pres, længes efter at høre genkendende ord som disse:

- Føler du dig malet op i et hjørne, og længes du efter ånderum?
- Er du knust indeni, og kunne du godt bruge et helt ocean af plads og tid?
- Er du bange for at miste kontrollen, og længes du efter forudsigelighed?
- Bliver du desperat ved tanken om at skuffe nogen, og vil du gerne være sikker på, at der er en plads i verden til dig, uanset?

Hvis et af disse spørgsmål føles rart, så giv det nogle sekunder og mærk, hvordan bare det at blive genkendt midt i et dilemma giver plads til at trække vejret.

Det er ikke mens hjertet galopperer afsted og vi er pressede, vi skal tage beslutninger om, hvordan vi vil prioritere vores liv (selvom der tit er en hjælpsom sjæl, der husker os på at vi selv har valgt). Når dilemmaet river og flår, er der brug for førstehjælp til at komme 'hjem' til os selv igen.

Følelsesord, der rammer præcist, stopper blødningen, især hvis de følges af ord for den kvalitet, som vi længes efter - det vi kalder *behov* inden for Ikkevoldelig Kommunikation. Kun du selv kan bekræfte om andres gæt rammer plet, så vi, der gerne vil støtte, må tilbyde dem som spørgsmål.

På arbejde med ord

Når en kollega står i et svært dilemma, prøv da at anerkende smerten ved dilemmaet i sig selv først, inden du hjælpsomt taler med om, hvordan hun skal komme ud af det. Det kan give en følelse af følgeskab midt i et ubærligt valg.

Når vores nervesystem er faldet til ro igen og vi har håndteret situationen, er tiden inde til at overveje, om der er noget, der skal laves om. Der er grænser for, hvor mange aktiviteter, projekter, rejser, børn og nære venner, der kan passes ind i et standard tidsformat.

At være klar over og dybt forbundet med hvad der er det vigtigste i denne periode af dit liv kan tjene som en guideline for beslutninger, f.eks. når du modtager invitationer, får øje på muligheder eller bliver ramt af himmelsk inspiration.

Umulig situation erstattes med fred - og sorg

Min klient Vibe er alene med tre små børn, hvoraf den ældste har en ADHD-diagnose. Kun én af dem ser ind imellem sin far. Vibe er selvstændig, arbejder hjemmefra, og havde besluttet, at børnene max skulle tilbringe 6 timer dagligt i daginstitutionen. De gik desuden alle tre til fritidsaktiviteter, hvortil de skulle bringes og hentes, og Vibe følte sig smurt tyndere end tyndt ud med en elendig økonomi, der krævede at hun arbejdede mere end hun syntes muligt. Det resulterede i kort lunte og daglige skænderier hjemme.

Igennem vores samtaler nåede Vibe frem til, at fred hjemme var det vigtigste, og forudsætninger for fred var penge på kontoen, og at hun var udhvilet. Det hjalp hende til at træffe valg, så de hårde dilemmaer opstod sjældnere. Ved at blive ved med at prøve at nå det umulige, havde hun opretholdt illusionen om at hun måske en dag ville lykkes, men det havde haft en hård omkostning.

At sætte ambitionerne ned indebar, at hun mærkede sin sorg over tilværelsen som single, som hun aldrig havde ønsket, og anerkendte, at hun havde ambitioner for sine børn, som hun ikke selv kunne matche.

Til gengæld kunne hun glæde sig over mere fred i hjemmet, og hun begyndte at se på børnenes opvækst som helhed, hvor dans og svømning godt kunne vente. Børnene savnede det tilsyneladende ikke.

Hvad er vigtigst for dig?

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der står i et akut dilemma?

- Må jeg spørge ind til hvordan du har det? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvordan har du det lige nu?
- Hvad sker der hvis du tillader dig selv at have det sådan, lige nu?
- Hvis en god heks med en tryllestav kom forbi, hvad ville du bede hende om?
- Hvilken hjælp har du brug for lige nu?

Ups.... det må du undskylde...

Kender du det - når man har stået stejlt på noget, og så senere opdager, at man har taget fejl?

Det kan være simple ting, som at der ikke er mere toner til kopimaskinen ("Det er også Lars, der har brugt det sidste uden at bestille..."), og så finder kollegaen en kasse efter man har brokket sig.

Det kan også være værre: Jeg har sagt til kunden at produktet kan bruges til et eller andet, og efter salget er lukket og varen taget i brug, finder jeg ud af, at det kan det ikke. Av for den, både for kunden og mig selv.

Eller noget holdningsmæssigt, når vi ikke vil medgive, at vi har draget forhastede slutninger eller har sat rygter i spil.

Hvad gør du for at bevare værdigheden?

Jeg har personlige erfaringer med disse alternativer:

- a) Jeg lader som ingenting og håber at det hele går i glemmebogen (det gør det sjældent).
- b) Jeg fastholder min position og skyder skylden på andre eller vilkårene (det giver dårlig samvittighed og ensomhed).
- c) Jeg indrømmer blankt og græmmer mig, og håber andre vil rydde op efter mig (det ætser mit selvværd).
- d) Jeg anerkender jeg tog fejl og tager initiativ til at være del af løsningen (det giver rankere ryg, god kontakt med andre mennesker og selvværd).

Indrømme fejl?næh tak

Hvorfor er det tit svært at indrømme fejl og rydde op efter sig?

Ofte jonglerer vi med to forskellige dagsordener i vores kommunikation. Vi taler ikke kun om det, vi taler om, vi kommunikerer samtidig tavst om vores indbyrdes relation. For mange af os er det de skjulte spørgsmål: 'Kan du lide mig?' Og 'Respekterer du mig?' der leder os til at bagatellisere, lyve eller ydmyge os.

At miste position?

Mange tror, at det er et svaghedstegn at indrømme, at man er blevet klogere, og at de vil miste anseelse. Sådan er vi opdraget, og vores kultur vedligeholder idéen. I dag er jeg lodret uenig. Det er et tegn på indre styrke og værdighed, når vi vedgår, at vi fortryder noget vi har sagt eller gjort, fordi vi i mellemtiden har fået nye indsigter.

Styrken bliver tydelig, når vi selv tager initiativ til at rydde op: Høre de berørte om hvordan det berører dem, og stille os til rådighed for eventuel oprydning. Det kan være en tærskel, der skal overskrides, men hvor føles det godt, når sandheden kommer på bordet.

At blive lukket ude?

At høre til er vores allertidligste behov. Hvis vi tror, at vores tilhørsforhold til en vigtig gruppe er truet, er mange af os villige til at lyve, for at en imaginær anklagende projektør kan drejes andre steder hen. Konfronteret med vores fejltagelse vælger vi måske at gøre os små og offeragtige i et forsøg på ikke at blive forvist fra fællesskabet - man passer vel på de svage.

For mange år siden, da jeg var ude at tjene bønder, havde jeg besvær med at montere frontskovlen på en traktor og lod stå til – den hang trods alt fast. Kun nogle få meter; den faldt af sit fæste, og inden jeg nåede at få standset, kørte jeg den over med forhjulene, så traktoren ramte skovlen med køleren, der flækkede, og vandet sprøjtede ud. Nøj hvor var jeg usselt til mode. Jeg husker stadig, hvordan jeg krympede og undskyldte mig med at jeg ikke havde forstand på mekanik.

Er du i dén situation, kan det nytte at løfte blikket og spørge modparten direkte: "Hvad så, er der noget i dit billede af mig, der har lidt skade nu hvor du ved at jeg?" og hvis svaret er ja: "Hvordan kan jeg reparere den skade, der er sket i vores relation?"

At brænde broerne forude?

Vi kan også blive bange for mulige konsekvenser, når det kommer frem at vi har handlet på en usmart måde. Sønnen, der laver en bule i mors bil, får måske ikke

lov at låne den igen - men lyver han, betyder det også at han skal beskytte den løgn, han fyrede af.

Et åbent spørgsmål: "Hvad skal der til for at du kan få tillid til mig, så jeg kan låne bilen igen?" kan åbne for en acceptabel køreplan.

At tilgive sig selv

Du er blevet klogere, men du behøver ikke tage afstand fra den, du var, da du lavede brøleren. Du havde en god grund. Du får lettere fred indeni med det, der er svært at indrømme, hvis du forbinder dig med din intention dengang du gjorde det, du senere har fortrudt.

Måske ville du gerne nå at gøre noget færdigt, så du kunne overholde en forpligtelse, så du sjuskede. Måske troede du så meget på noget, du havde fået fortalt, at du ikke forestillede dig det kunne være anderledes. Måske ville du gerne have det sjovt og let og opdagede ikke den fare, du kunne have set.

Hvis du skal ud på et soningstogt, kan det være godt at afslutte med at fortælle, hvorfor du handlede som du gjorde. Du havde travlt og overså xyz. Dernæst blev du så forskrækket og angst for at blive fyret, at du valgte at lade som ingenting. Nu ønsker du at påtage dig ansvaret, derfor står du frem.

Fra skyld til ansvar

Jeg kender flere arbejdspladser, hvor både ledere og kolleger ønsker at placere skyld, når noget går galt. At fordele skyld er en måde at straffe på ud fra en tro på, at når man bliver straffet, så gentager man ikke forbrydelsen. Men det skaber en kultur af frygt og pegen-fingre. Dem (de forkerte) over for os (de rigtige).

På den lange bane giver det værdighed at se sine brølere i øjnene og gå til dem, der er berørte af det. Det er ikke alene godt for den, der har gjort noget, hun bagefter fortryder; hele organisationen lærer.

Jeg tror på at der er ressourcer at hente i at bruge enhver brøler, fejl eller overseelse som anledninger til at lære og aftale bedre procedurer for fremtiden. Jo alvorligere brøler, jo vigtigere er det at møde den ansvarlige person mildt og nysgerrigt.

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der græmmer sig?

- Må jeg spørge ind til hvordan du har det? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvad plager dig?
- Hvad er du bange for der kan ske, hvis du fortæller det?
- Hvorfor gjorde du det, du gjorde?
- Hvordan kan du genoprette din værdighed nu?
- Hvad har du brug for der skal ske, så du kan se dig selv i øjnene igen?
- Hvordan var det at fortælle MIG om det her?

Fortolkning og bagtaleri

"Hun tror hun kan bestemme det hele"

"Ja, hun er altid optaget af at redde sin egen røv"

Kender du tanker eller ytringer som disse? Vores hjerne har en indbygget tendens til at skabe mening i det, vi oplever, så vi hurtigere kan orientere os og finde passende svar på det, vi oplever. Derfor fortolker vi hinanden.

Evolutionens fortjeneste

Det er evnen til at forstå og tilpasse os, der har gjort homo sapiens så succesfulde på jorden. En særlig silhouet i horisonten kaldte på handling, selvom vi ikke med sikkerhed vidste, at det var en løve. Raslen i løvet - måske en slange. Fortolkninger sker automatisk og er en hurtig vej til at skabe sikkerhed, men det er ikke effektivt i det daglige samarbejde.

Når vi kategoriserer nogen, lukker vi af for at forstå, hvad der egentlig driver dem. Det kan give misstemning og konflikter. Formår vi at møde vores kolleger nysgerrigt, er der meget større chance for at vi kan bede om assistance, når det er nødvendigt, og hjælpe hinanden til at få opgaverne løst.

Nysgerrighed er modgift

En nysgerrig tilgang til eksemplerne i indledningen kunne i stedet give følgende dialog:

"Når du beder mig skrive denne her rapport, er det så fordi du selv har travlt med andre ting? Og du mener jeg har bedre tid end dig?"

"Ja, jeg ved jo at du blev færdig med din undervisning i går, og det her brænder på, deadline d. 30."

"Jeg har faktisk travlt med udstillingen i næste uge, som jeg har skubbet længe, så det passer mig virkelig skidt at tage flere opgaver".

"Åh - det havde jeg glemt. Jeg er selv så fortravlet med mit projektregnskab, så jeg ikke ser, hvad der sker omkring mig. Det var virkelig ikke min mening at buzze dig. Men hvad f... gør jeg så?"

Nu er jeg ikke længere fjendtligt indstillet, og jeg får lyst til at hjælpe kollegaen ud af den pressede situation. Jeg siger måske:

"Kunne deadline forhandles?" eller "Hvis du kan skaffe mig hjælp til udstillingen, så vil jeg gerne kikke på rapporten" eller "Kunne vi bede om assistance fra en anden afdeling til projektregnskabet?"

Der står et behov bag enhver handling

Mange muligheder dukker pludselig op, når vi ser hinandens intention med de handlinger og ytringer, der et øjeblik tidligere stødte os. Det kræver opmærksomhed på de følelser, en handling vækker i os, og de behov, der ligger bag følelserne, og nysgerrighed over for den andens situation. Hvorfor er det ikke bare det, vi gør?

Hjernen er doven. Den vil gerne økonomisere med energien, og kategorisering kræver meget mindre energi end nysgerrig undersøgelse. Vi er ofre for vores egen instinktive tendens til at spare på kræfterne, når vi giver os hen i fortolkninger i tanker eller ord i stedet for undren.

Dertil kommer, at der nemt kan opstå en kultur på en arbejdsplads, hvor nogen taler bag om ryggen på andre. Her drives vi af behovet for at høre til, og det får vi dækket, når vi definerer, at der er andre, vi ikke hører til. På en arbejdsplads kan det give grobund for mobning og stress.

Der er derfor rigtig meget at vinde ved at bruge en smule ekstra energi og prøve med nysgerrighed, når en andens handlinger støder os. Og at dømme efter antallet af fitness-centre kan vi mennesker godt beslutte os for at gøre noget, der kræver mere energi.

En bagtalelseskultur kan være svær at få bugt med. Det bliver ekstra svært at stå op imod den herskende samtalekultur, når man samtidig risikerer selv at blive det næste mål for kritikken. Her har man brug for modet til at være sårbar – eller man kan finde inspiration i nedenstående spørgsmål:

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der bagtaler en anden?

- Må jeg spørge dig om noget? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvordan har du det med det, der skete?
- Hvad længtes du efter?
- Hvis DU havde gjort det, han/ hun gjorde, hvad tror du så der havde drevet dig?
- Må jeg fortælle dig hvorfor jeg er bekymret for den slags fortolkninger her på arbejdspladsen?
- Hvad skal der til for at du vil tjekke med ham/ hende om du har forstået dem korrekt?
- Er der noget jeg kan gøre, der gør det mere sandsynligt at du vil gå til personen?

Mig eller dig gentænkt

Mig eller dig er dilemmaet for mange ansatte i servicebranchen, og svaret er typisk: 'Dig'. Det har konsekvenser i form af stress og/ eller udbrændthed. Det mødte jeg igen i dag i en servicevirksomhed, hvor jeg var inviteret til at hjælpe med at finde nye måder at håndtere de mange daglige kundehenvendelser.

Vi der vælger servicebranchen – og mange andre med os – har eller får efterhånden en særlig følsomhed over for andres behov. Det glæder mig helt vildt når jeg formår at møde kundernes behov. Det bliver den afgørende belønning, når hverdagen er hektisk. Men før vi får set os om, bliver imødekommelse af kundernes behov til et krav, om ikke formuleret udefra, så gennem vores egne forventninger til os selv. Sagt med A.P. Møllers slogan: 'Den der har evnen, har pligten.'

Jeg kender vældig godt til at glemme alt om at jeg var træt, sulten, skulle på toilettet eller bare trængte til at tale en sag igennem med en kollega, fordi der var så meget, der skulle gøres. Resultatet var stress og fortvivlelse, og det blev ikke lettere at komme ud af, efterhånden som tilstanden bed sig fast.

Smerten ved at sige 'mig'

Gode råd er der nok af, så som 'pas på dig selv' og 'husk selv at tage iltmasken på før du hjælper den anden'. Men jeg husker tydeligt det umulige i at skulle fokusere på mig selv ved at *afvise* at gøre noget for andre, når mine batterier var afladte og jeg bare ønskede dem genopfyldt. Det var jo gennem andres anerkendelse, jeg ladede op. Det blev en svær spiral, som trak stress, surhed og fejl med sig.

Presset øges, når kunderne giver os indsigt i svære, private forhold.

På dagens møde talte vi om at gøre noget andet end enten (være 100 % til rådighed)/ eller (afvise dem). Vi brainstormede måder at tale til kunderne på, som signalerer, at vi har brug for at komme på omgangshøjde med os selv, samtidig med at vi har øje for deres situation.

Tit handler det ikke om at tage dem i hånden og følge dem hele vejen LIGE NU, men om at lade dem mærke at de er set, og vi tager deres situation alvorligt. Og det er meget mindre umuligt end at skulle klare det hele og mere til for dem – nu.

At udvide sit ordforråd – med tyngdepunkt hjemme

Det med ikke at klare det hele for andre, hvad enten det er kunderne, børnene, søster, kollegaen eller den gamle mor, og samtidig lade dem mærke, at vi har *set* og bryder os om dem i deres situation, er en måde at passe på dem og os selv på samme tid.

I dagens brainstorm nåede vi frem til at det kan gøres ved at få øjenkontakt, tage to sekunders pause og sige noget i retning af: 'Det lyder som om du virkelig har haft nogle udfordringer. Vil du lige give mig 5 minutter til at afslutte det, jeg er i gang med, og så lad os tale om hvad hjælp du har brug for.'

Det gælder ikke altid om at ordne det for dem. Men om at være nærværende, så de i nogle få sekunder får oplevelsen af følgeskab. Og det samme gælder os selv – måske er vi trætte, men kan ikke gå hjem. At vi anerkender vores egen træthed og længslen efter hvile i nogle få sekunder kan være det, der giver os oplevelsen af at blive set. Det lader også batterierne op. Jeg kalder det *selv-empati*.

Fokus på egne behov – en gevinst for de andre

På dagens møde var medarbejderne tændte på at eksperimentere med at finde måder at være hensynsfulde og hjælpsomme over for kunderne på, som *samtidig* tillader dem selv at trække vejret dybt og mærke hvad de har brug for midt i malstrømmen. Jeg er vis på, at der er mange, der vinder ved dette. Kunderne vil nyde godt af at medarbejderen er mere centreret og rolig. Medarbejderen vil selv få overskuddet tilbage. Og deres familier vil få dem mindre opslidte hjem fra arbejde.

Jeg vandt også på det. De kunne bruge den inspiration, jeg tilbød, vi vekslede mellem grin og alvor og det var meningsfulde timer. Uden at *jeg* på noget tidspunkt nærmede mig mine grænser. Genopladet og glad, sådan føles det efter en god dag.

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der øser ud til andre over evne?

- Er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvordan har du det?
- Hvad driver dig til at køre på som du gør?
- Hvad har din krop brug for?
- Hvad forhindrer dig i at gøre hvad din krop har brug for?
- Hvordan ville du selv have det, hvis én du bad om hjælp, hjalp dig og samtidig overspændte sin egen fjeder?
- Hvordan kan du passe på dig selv uden at skuffe andre?

Det er uretfærdigt!

Et betalt yoga-ophold for mødre og børn med Ayurveda wellness-behandlinger. Det havde min klient undet sig selv og sin femårige datter. Min klient har en uhelbredelig tumor i hjernen, og som bivirkning får hun jævnligt epileptiske anfald. Nu trængte hun til forkælelse.

Det fortalte hun de øvrige deltagere den første dag, ligeledes hvordan hun håndterer sine anfald. De foregår udramatisk, da hun ved hjælp af vekselåndedragt kan holde sig selv siddende og uden kramper, og ved nogenlunde bevidsthed undervejs. Bagefter har hun brug for at stå op og få frisk luft.

Hendes anfald behøver derfor ikke forstyrre nogen. Ikke desto mindre kaldte lederen hende til side på 3.dagen og bad hende rejse hjem. Nogle andre deltagere havde klaget; de blev stressede af hendes tilstedeværelse, var beskedne.

Hvordan hjælper du bedst?

Som lytter, hvad enten episoden fortælles af en ven, kollega eller klient, er du sikkert lige så tilbøjelig som jeg til straks at blive forarget på hendes vegne. At blive ekskluderet gør ondt, også på os, der bevidner det, og i hendes sårbare situation virker det ekstra uretfærdigt.

Men er det nu også det mest hjælpsomme?

Min ledestjerne husker mig på, at hvad mennesker siger og gør er uskyldige forsøg på at møde et behov, et af mange universelle behov, vi alle deler. Vi kan træde ud af sort/hvidt-tænkningen og kategorierne 'gode' og 'onde', når vi formår at se vores medmennesker på denne måde. Det giver mulighed for dialog og bedre løsninger.

Hvad længes du efter?

Hun fortalte mig om magtesløsheden - 'som en UFO, der lander foran dig og forandrer dit liv dramatisk'. Hun længtes efter *kontakt*, at hun også *havde betydning*, og efter *værdighed*. Jeg bad hende tænke på et tidspunkt, hvor behovene for kontakt, for at have betydning og for værdighed var helt opfyldt, og hun huskede det med hele kroppen. Det fik smilet frem og hendes stemme blev blødere.

Så gættede vi på hvilke behov, der drev lederen til at bede hende rejse. Formentlig *økonomisk sikkerhed*, idet der blandt klagerne var personer, der kunne åbne døre til nye, attraktive kunder. Og hun havde sikkert også følt magtesløshed i en situation, hun ikke vidste hvordan hun kunne tackle, og hvor hun længtes efter at fremstå med *ansvarlighed* og *handlekraft*.

Vi gættede også på de klagendes behov - de tilhører en branche, hvor der er intens eksponering hver dag, og disse kvinder magtede ikke at forholde sig til én forstyrrelse mere. De trængte sikkert til *ro* og *hvile*.

Sorg er et godt tegn!

Denne opdagelsesrejse førte til at min klient trist sagde, at hun vil ønske lederen (som kendte hende i forvejen gennem yoga), havde tjekket med de øvrige deltagere inden opholdet, om der var bekymring i forhold til at have en kvinde med, der kunne få epileptiske anfald. Og at hun i situationen havde indbudt til en samtale, så de sammen kunne undersøge hvad det var, der var stressende, og finde en mindre drastisk løsning.

Alt det kunne vi ikke gøre med tilbagevirkende kraft, men vi kunne hjælpe min klient med at komme hjem til sig selv igen i stedet for at starte en krig mod lederen, yoga, de øvrige deltagere og hele deres branche.

Når vi kan bevæge os igennem vreden og forargelsen og finde ind til den ensomhed og frygt, den dækker for, så er vi allerede et godt stykke på vej mod selv at blive rensset for det eftertryk, det kan sætte, når vi oplever noget så skrækkeligt som at blive ekskluderet eller behandlet uretfærdigt. Og så kan vi bedre gøre noget konstruktivt ved det uden risiko for at fortryde efterfølgende.

Handling giver forvandling

Hun besluttede sig for at gå til pressen med historien. Det handlede ifølge min klient hverken om hævn eller oprejsning, men om at sikre, at andre ikke får en tilsvarende behandling, når de melder sig til et yoga-retreat med håb om plads til at være. Om ikke andet, så kunne hendes oplevelse bruges til at beskytte andre mod noget tilsvarende, og det gav mening for hende.

Selvom du ikke er coach, kan du stadig hjælpe din uretfærdigt behandlede kollega eller ven. Ikke ved at være med-forarget, men ved at hjælpe dem til at komme igennem vreden og nå ind til deres sårbarhed.

Hvordan kan du hjælpe din kollega, der føler sig uretfærdigt behandlet?

- Er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du får ja:)
- Hvad skete der?
- Hvad var det værste øjeblik?
- Hvordan har du det nu, hvor du tænker på det?
- Hvilke behov er uopfyldte for dig, når du tænker på det, der skete?
- Kunne du forestille dig hvordan det ville være, hvis de var opfyldte?
- Mon du har et gæt på hvilke behov, den anden prøvede at få opfyldt med sin bemærkning/ handling?
- Hvad kunne du tænke dig at gøre, der kan reparere den skade, der er sket?

Når samtalen kører af sporet

Kender du det - bedst som du snakker hyggeligt med din partner (eller søster, mor, barn), bliver stemningen pludselig underlig, og der bliver sagt ord som: "Hvorfor er du nu sur?", "Jeg er da ikke sur, det var dig, der blev spids da jeg sagde", "Nej hør nu her, det var *dig*..."

Sådan en ordveksling befanft jeg mig pludselig i i juleferien.

Jeg blev overrasket og prøvede at styre samtalen et rarere sted hen, men det var ikke let.

Den chokerede del af mig havde lyst til at flygte ind i en østersskal og slippe for at høre ét ord mere, fuld af vantro. Hvor kom det lige fra?

Den forurettede del havde lyst til at give igen og sige noget skarpt, der virkelig sved. Selvom mange års erfaring har lært mig, at det ikke genopretter den gode stemning, så når jeg ikke altid at modstå impulsen. Det gjorde jeg heller ikke denne gang, hvor jeg sagde nogle ufine bemærkninger, og dermed var der dårlig nattesøvn for to og oprydningsarbejde dagen efter (som heldigvis lykkedes).

Når jeg somme tider formår at trække vejret og mærke, hvad der sker indeni midt i øjeblikkets storm, kan jeg høre en tredie stemme, som er bestyrtet og ønsker at blive set og hørt. Jeg forestiller mig en stor, tyk, tante-agtig fe, der trækker mig ind til sin enorme barm og siger: "Pernille, er du chokeret? Længes du efter højt til loftet? At din hensigt bliver forstået, og hvis du siger noget, der forstyrrer andre, at der så bliver rakt ud, så du kan forklare dig?"

Jeg mærker min hjertebanken og rynkerne i panden, og hastværket med at reagere svinder. Jeg undrer mig over hvad det var, der skete for den anden, da det hele kørte af sporet. Og så kan jeg fortsætte samtalen ud fra ønsket om at vi når hinanden i stedet for at vinde kampen: "Hvad var det jeg sagde, som du reagerede på?"

I sådanne samtaler glemmer jeg tit alt, hvad jeg har lært. Det bedste, jeg kan gribe til, er noget simpelt, der sidder på ryggraden, så jeg ikke kommer til at såre eller

uddybe konflikten. Her kommer de fire trin i kommunikationsprocessen i Ikkevoldelig Kommunikation handy ind. Jeg spørger mig selv:

1. Hvad **skete der**, helt konkret? Var det ordene, eller stemmeføringen, eller var det det særlige smil, samtidig med at hun kikkede væk?
2. Dernæst spørger jeg mig selv: Hvad **mærker jeg** i min krop? Er kæben stram, håndfladerne svedige? Hvilke følelser giver det mig - angst? Vrede? Chok?
3. Hvilke **behov** er følelserne udtryk for? At blive hørt? Forståelse? Kontakt? Omsorg?
4. Hvad ønsker jeg **der skal ske** nu? Skulle jeg udtrykke mig? Spørge til hvad der sker for hende? Foreslå at vi spoler tilbage?

Det lyder simpelt, når man lister de 4 trin: Observation, følelse, behov, anmodning. I praksis er det ikke altid til at finde ordene og især ikke intentionen om kontakt, når det hele brænder. Men kors, hvor det gør en forskel, når det lykkes at vende blikket fra den andens (åbenlyse!) fejl og mærke, hvad ordene rent faktisk gør ved mig, og hvilke behov, der i situationen er uopfyldte. Det bliver nemmere at komme videre med respekten og selvrespekten i behold. Kender bare én af parterne til denne proces, afspænder det konflikten for begge.

Som alt andet, vi gerne vil lære, skal der øvelse til. Det er smart at begynde enkelt, og efterhånden, som vi udvikler vores fokus og sprog, kan vi øge kompleksiteten. Peter hat einen Ball, som der stod på 1. side i tyskbogen i 7. klasse.

Hvordan kan du hjælpe din kollega og dig selv, når I er kørt af sporet?

Til dig selv:

- Mig selv, er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du mærker et ja:)
- Hvordan har jeg det i kroppen lige nu?
- Hvad var det værste øjeblik?
- Hvad tænker jeg om den anden part?

- Hvad længes jeg efter – uopfyldte behov?
- Kan jeg finde en millimeter villighed til at lytte til hvorfor det kørte af sporet for den anden?

Til den anden:

- Hvad sagde eller gjorde jeg, som fik dig til at reagere?
- Hvordan føles det?
- Hvad har du brug for?
- Hvordan foreslår du vi kommer videre herfra?

Hvem får lov at følge dig hjem?

Jeg har lige været i Mumbai og blev igen konfronteret med usikkerheden og mystikken ved en uoverskuelig by, vejskilte i et alfabet jeg ikke kan tyde, og det uvante i tempoet og tætheden. Kan jeg stole på folk, jeg spørger om vej?

Hvis du er faret vild, beder du da en tilfældig om at følge dig hjem? Det er lidt risikabelt, ikk? Forestil dig lettelsen, når du kan genkende dit hood. Den er til at tage og føle på.

Det er lidt det samme på en arbejdsplads. Ingen opsøger hjælp, når de selv (tror de) kender vejen hjem. Og vi spørger kun om hjælp, når vi har tilstrækkelig tillid til den, vi spørger. Det samme gælder for vore venner, vore børn (ikke mindst teenagerne), og de, der er allertættest.

Kan du godt lide at det er *dig*, kollegerne, dine børn og din partner kommer til, når de har brug for hjælp? I så fald er spørgsmålet "Hvordan kan jeg fremme, at denne person har tillid til mig?" helt centralt. Det er ikke dine kompetencer, der afgør, om du bliver spurgt om hjælp. Det er graden af tillid, de nærer til dig.

Hvad kan du gøre for at blive mere tillidsvækkende?

Jeg vil gerne vende spørgsmålet: Hvem stoler *du* nok på, til at du vil lade dem se din sårbarhed og støtte dig, når du har brug for hjælp?

Der er selvfølgelig forskel på om du beder om instruktion til den nye kogeplade eller du overvejer at sige fra over for en chef, der stiller forvirrende krav. Tilliden kommer især på prøve, når vi taler om sårbare, personlige emner.

Jeg stillede spørgsmålet ovenfor i en Facebook-gruppe for nylig. Her er nogle af svarene:

- Jeg har tillid, hvis vedkommende er i stand til også at sige nej til mig.
- Gensidighed – en klar aftale om hvad det er, vi udveksler
- Hvis jeg kan genkende mig selv i den anden person.

Med andre ord: Vær ærlig, spil med åbne kort, og lad mig vide, om du selv har været hvor jeg er.

Fra mine egne erfaringer med at søge hjælp – og her referer jeg både til coaching og psykoterapi og til at bede venner om hjælp - vil jeg gerne tilføje:

- Hav ikke en dagsorden for mig. Det er et paradoks, når jeg nu beder om hjælp; men det er mit behov for hjælp, der er i centrum, ikke dit behov for at bekræfte dine kompetencer!
- Hør på mig. Både ord, og alt det jeg udtrykker non-verbalt.
- Stil ind på min frekvens - tillad dig selv at føle, hvad jeg føler, og lad dig bevæge af det, jeg fortæller, uden at du drukner i min oplevelse.

Hvis du formår det, så vil jeg gerne slippe kontrollen og lade dig se min sårbarhed.

Jeg vil gerne dø

Som coach er de ovennævnte bulletpoints det, der gør forskellen. Forskning i coaching og psykoterapi bekræfter, at det er klientens oplevelse af tillid, der kan forudsige om resultat af samtalerne bliver positivt, ikke hvilken metode, behandleren benytter. Her er et eksempel på den magi, der kan udspille sig, når tilliden er på plads:

John er en ung fyr med et mildt fysisk handicap, der havde det rædselsfuldt med sig selv. Han kaldte sig selv et misfoster og hadede sit afvigende udseende og måde at tale på. Det var så grelt, at han ikke ønskede at leve længere, sagde han. Det var på en workshop, og jeg fornemmede, at de andre deltagere krympede sig; et par stykker forlod rummet, og andre satte sig til rette i lukket kropsholdning. Jeg inviterede raseriet i ham til at tale frit, vis på at der var en positiv intention bag selv trangen til at gøre en drastisk ende på sit liv. Jeg opmuntrede ham til at italesætte alt, hvad den vrede stemme, som han havde undertrykt, havde på hjerte.

Noget i mig var skrækslagen og tvivlede på mine kompetencer til at håndtere situationen. En anden del af mig overvejede at trøste og redde ham. En tredje ville at jeg skulle henvise til psykisk skadestue. Jeg bemærkede det hele og kunne samtidig finde nok Selv-energi til at parkere de mange impulser. Jeg rykkede tættere på ham og havde tillid til processen og til ham. Jeg tror han mærkede min tillid, og den smittede.

John gjorde et bemærkelsesværdigt arbejde. Hans vrede blev efterfulgt af tårer og sorg, og det banede vejen til jordforbindelse og ny accept af sig selv. Jeg græd og rasede indeni med ham, samtidig med at jeg forblev i det, jeg kalder Selv-energi, som er et stille helle indeni, hvor medfølelse, nysgerrighed og tillid bor. Han forlod processen fast besluttet på at tage ejerskab over sine udfordringer og med en dagsorden for hvordan han ville være kærlig og støttende over for sig selv. Hvilken forvandling! De øvrige deltagere såvel som jeg selv var rørt helt ind i knoglemarven, bevægede over den 180 graders forvandling, vi havde bevidnet.

Jeg tænker stadig på John med ærbødighed og taknemmelighed for at han havde tillid til mig.

Du kan blive tillidsvækkende!

Mange mennesker går rundt med en ætsende selv-snak, som de til daglig holder for sig selv. Somme tider lader de andre høre et brudstykke af den. Det er her, et tillidsfuldt forhold og gode lytte-evner i nuet er meget mere værd end en booking tre måneder frem i tiden hos en psykolog.

På mine kurser lærer deltagerne at favne deres egen indre impuls til at forklare, formindske og forstyrre, hvad den anden tumler med. De lærer at finde roden til impulserne; de umødte behov i dem selv, som får dem til at ville tage de ubehagelige følelser væk fra den anden, og de lærer, hvordan de i stedet kan træde ind i det særlige rum, hvor de sætter egen dagsorden til side og samtidig skruer op for intuition og autenticitet. De lærer at stole på den andens ressourcer og diskret styre samtalen, så løse ender bindes sammen og samtalen afsluttes med en fornemmelse af perspektiv.

Det er et andet paradoks. Når du har tillid til den, der søger hjælp hos dig, er pågældende mere tilbøjelig til at stole på dig.

Måske ikke så mærkeligt:

Hvem ville du foretrække støtte fra; den person, der ikke tror du magter at klare dine udfordringer, eller den, der tror på dig?

Hvordan kan du vække mere tillid?

Bemærk hvordan du reagerer, når andre fortæller noget problematisk. Giver du gode råd? Bagatelliserer? Bidrager med din egen historie? Giver personen ret i at en tredieperson er forkert på den?

- Spørg dig selv: Hvad mon jeg håber på at opnå ved min reaktion?
- Har jeg travlt og vil gerne, at den anden kommer frem til en løsning hurtigt, så jeg kan komme videre med mine ting?
- Er det hårdt at høre hvor svært det er for den anden, og vil jeg gerne at det skal gå over hurtigst muligt, så min krop kan slappe af?
- Vil jeg gerne fremstå moden og klog, så den anden får tillid til mig?
- Er jeg lamslået over hvad den anden fortæller, og aner jeg ikke mine levende råd? Vil jeg gerne have samtalen drejet over på noget andet?
- Vil jeg gerne bidrage og styrke vores relation ved at gøre det, jeg tror hjælper i situationen?

Når du har indkredset hvilke behov, der driver dig til at sige eller gøre noget, så tag 10 sekunders pause, hvor du forestiller dig dit behov helt opfyldt.

- Og spørg så den anden:
- Hvordan har du det lige nu?
- Er der noget, du kunne tænke dig fra min side?

Er du fugl eller fisk?

For nylig var jeg vidne til en dialog mellem kolleger, der gjorde ondt. Måske kender du situationen, enten som fortæller, lytter eller vidne? I dette indlæg får du et par fif til hvordan du undgår at gøre slemt værre for din kollega.

Else havde været væk dagen i forvejen og så lidt klattet ud, og jeg hørte Elses kollega sige hej og spørge hvordan hun havde det.. "Ikke så godt," svarede Else. "Vi har lige fået svaret på prøverne. Min mand har kræft i stadie fire. Dvs. uhelbredeligt." Jeg så hende synke en gang og dreje hovedet væk.

"Åh nej," sagde kollegaen, "stakkels dig, er der slet ikke noget de kan gøre?" Else rystede på hovedet og fortalte hvad de havde fået at vide på sygehuset. "Så han kommer ikke til at opleve Frederiks konfirmation. Og - hvordan skal jeg kunne klare det hele uden ham? Det kan jeg ikke!"

Dobbelt øv.

Kollegaen sagde: "Min kusines mand fik samme besked for fem år siden. Han levede faktisk i næsten to år, selvom de havde sagt max seks måneder. De havde nemlig også en datter, der ikke var konfirmeret endnu, men han nåede det. Selvom han var indlagt, så fik han lov at komme hjem til konfirmationen."

Else så et øjeblik desorienteret ud, og så smilede hun en lille smule anstrengt. Da kollegaen havde talt færdig om kusinens mands kræft, vendte Else sig mod sit arbejde.

Kollegaen blev stående som om noget manglede. "Hvis du har brug for at tale om det, ikk, så bare kom. Jeg vil gerne tale mere med dig," sagde hun.

"Tak, " sagde Else uden at vende sig, "Lige nu vil jeg hellere tænke på noget andet. Måske senere."

Øv for kollegaen, der gerne ville støtte og følte sig afvist. Og øv for Else, der knapt nok kunne rumme sig selv, hvordan skulle hun så kunne tage imod kollegaens historie?

Er DU fugl eller fisk?

Overvældet af sine følelser som Else var, så var det usandsynligt, at hun havde lyst til at høre andres historier. Det de fleste af os savner i en situation som Elses, er en fornemmelse af at blive forstået og have følgeskab derude i følelsernes hav.

Jeg kalder det fugl, når man som en papegøje bruger andres fortælling som stikord til at komme ind med sin egen. Og jeg kalder det for fisk, når man gnidningsløst svømmer med den anden hvor hun er.

Som fisk kunne svaret lyde: "Hvor må det være chokerende." Pause. Eller: "Er det ikke nærmest uvirkeligt for dig at være på arbejde?" Eller: "Skulle vi tale om hvordan jeg kan gøre det lettere for dig i dag?" Forskellige svar, der sætter den anden i centrum, ikke én selv.

Meget andet end tab

For mange af os er det skræmmende at være overvældet af følelser, så vi ikke bare kan skjule dem. Vi kan blive blufærdige, desorienterede og ensomme. Det allerbedste i den situation er et menneske, der bare er til stede uden at prøve at 'ordne' det for os.

Det gælder i særlig grad hvis vi har været ude for en alvorlig forskrækkelse, trusler eller vold. Når vi bliver mødt med nærvær, forsvinder fornemmelsen af at være en fremmed blandt fremmede, som så ofte ledsager chok.

Der er hjernefysiologi bag. Når vi er overvældet af følelser, opererer vi fra en anden del af hjernen end der, hvor vores sunde fornuft hører hjemme, nemlig fra Amygdala, der varetager vores sikkerhed. Amygdala afgør om vi skal kæmpe eller flygte og er ikke modtagelig for argumenter, gode råd, parallelhistorier eller trøst. Hvis nogen derimod tager personen alvorligt, mærker Amygdala at det hele giver mening og begynder at løsne grebet.

Den gode kollega bryder ind

Hvad med vidnet til papegøjesamtalen?

Du kan også gøre noget. Alle der vælger papegøjesnak, har en god grund til det. Måske trænger de selv til at blive hørt. Måske er der aldrig nogen der har fortalt dem, at det ikke er særlig hjælpsomt. Hjælpe, det vil de helt sikkert gerne, og det kalder også på anerkendelse.

Hvis du vil blande dig, så spørg papegøjen om hun fortæller sin historie, fordi hun tænker det er hjælpsomt for Else? Du kan endda tjekke med Else om det var hjælpsomt. Og herefter kan du svømme med hende til I møder land. Hvis dét kræver mere mod end du har, kan du vende tilbage til Else, og lade hende mærke at *du* er med hende.

Nogle af os finder ind imellem os selv i papegøjens rolle. Personligt synes jeg bedre om samtaler, hvor man hører og forstår hinanden efter tur i stedet for at tale parallelt. Men papegøjer er tit farverige og underholdende og har også deres vigtige rolle.

Når det angår at støtte nogen i deres følelsers vold, er det bare ikke ligegyldigt om du er fugl eller fisk.

Hvordan kan du støtte en kollega, der er oprevet?

- Er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du får et ja:)
- Hvad er der sket?
- Hvad er det værste ved det?
- Hvordan har du det i kroppen lige nu?
- Hvad har du brug for?
- Er der noget, jeg kan gøre for dig?

Og hvis du, *virkelig* gerne vil foreslå noget eller bidrage med din egen historie:

- Kunne du tænke dig at høre et forslag / noget tilsvarende jeg har oplevet? (og fortsæt KUN hvis svaret er Ja!).

Kender du din gearstang?

Vidste du, at dit nervesystem kan køre i tre forskellige gear? Hvordan din verden ser ud, afhænger af dit gear - bogstaveligt talt. Gearet påvirker hvad du ser og hører, hvordan du forstår hvad der sker, hvordan du selv reagerer, foruden dit helbred.

Skiftet mellem gearene foregår tit ubemærket. Nogle af os skifter hyppigt, andre har et foretrukket gear. Gearene og skiftet mellem dem sker i kroppen og er målbart. Transmissionen foregår gennem det nervebundt, der kaldes Vagus nerven, som ligger på forsiden af rygsøjlen og forbinder vores organer med hjernen.

Vores nervesystem har udviklet sig på denne måde for at styrke vores chancer for at overleve i en farlig verden, hvor bjørne og løver lurede. I dag kan et uhensigtsmæssigt gear give os stress eller blokere for venlighed og fællesskab, selvom det er det, vi længes efter.

Kontakt-gearet

Du opererer ud fra kontakt-gearet når du føler dig tryk og har en oplevelse af at høre til. Her er du indstillet på at vedligeholde kontakten og kommunikere med andre mennesker. Det afspejler sig også i kroppens funktioner:

I denne tilstand er der mere blodforsyning til den fine muskulatur i ansigt, øre og stemmebånd. Din ansigtsmimik bliver mere nuanceret, og din evne til at tyde andres følelser ud fra ansigt og stemme er styrket. Hørelsen skærpes i det område, hvor den menneskelige stemme lyder, og svækkes i andre frekvenser. Dine øjne stiller skarpt på kortere distance. Din egen stemme bliver blødere og signalerer at du føler dig tryk.

Dialog i denne tilstand er afspændt og samtidig fokuseret, og du har en fornemmelse af føling med personen over for dig. Og det er også en rigtig god

tilstand at være i for dit helbred: Din fordøjelse og dit immunsystem arbejder effektivt.

Flygt/ Kæmp-gearet

Dette gear er forbundet med frygt og vrede. Selvom det er mange generationer siden det kunne betyde forskellen på liv eller død, om vi var hurtige til at reagere på en løvesilhouet i horisonten, er vores hjerner stadig på vagt over for pludselige trusler.

I dette gear opfører din fysiologi sig anderledes. Dit afstandssyn og din evne til at opfange bevægelser i periferien styrkes, og hørelsen udvides til hele registret, især lave frekvenser. Din egen ansigtsmimik bliver mindre differentieret, og når du står over for et menneske med neutralt ansigtsudtryk, opfatter du det spontant som fjendtligt. Det gør du ikke i Kontakt-gearet.

Blodforsyningen går til kroppens store muskler og du er parat til at reagere hurtigt. I dette gear kan impulsen til at kæmpe eller flygte overskrive rationelle risikoanalyser. Fordøjelsen sættes i bero. Immunsystemet er indstillet på at hele sår og ikke indre vedligeholdelsesopgaver, såsom at eliminere cancerceller.

Frys-gearet

Dette gear har evolutionen givet os til at sikre overlevelsen, når alt håb synes ude, som når musen bliver slap mellem kæberne på katten, selvom den stadig lever. Frys-oplevelsen er både fysisk og psykisk.

Hjerterytmen falder betydeligt, åndedrættet bliver mere overfladisk. Vi oplever at blive fjerne fra omgivelserne, og hastigheden i nervesystemet falder markant; vi bliver langsommere opfattende.

Dyb skam kaster os ind i dette gear, såvel som rædsel, håbløshed eller dyb tristhed. En oplevelse af at være følelsesløs, desorienteret eller udenfor fortæller at det er her, du er. I denne tilstand er det umuligt for dig at sige chefen imod, og du er ikke i stand til at forsvare en kollega, der bliver mobbet. Du ønsker bare at forsvinde.

Hvad kører du helst i?

Kontakt-gearet er der, hvor vi er afslappede og hvor vores krop vedligeholder sig selv bedst. Når vi er uden for fare, er det her, vi har det bedst. Men mange af os er så bange for ikke at slå til eller frygter et bagholdsangreb, at vi opererer fra Kæmp/flygt-gearet en stor del af tiden.

Kæmp/flygt-gearet giver os muligheden for en hurtig spurt eller en nævekamp, der er overstået på relativt kort tid. Vores kroppe bliver slidt, hvis vi vedvarende opererer herfra: Fordøjelsesproblemer, øget følsomhed over for depression, infektioner, autoimmune sygdomme (f.eks. leddegigt), koronar hjertesygdom (snævre blodårer i hjertet) og nogle kræftsygdomme.

Dertil kommer ubehaget ved at være i dette gear. Det er svært at være nærværende med børn, kolleger og venner. Det er svært at udvikle trygge og gensidige relationer. Du får sikkert ikke opfyldt dine behov for hvile, leg, lethed, samhørighed og kontakt med andre. I stedet forsvaret du dig med ord eller trækker dig.

Hvor er den #x%# gearstang?

Gearstangen hedder indføling. Vi kan normalt ikke skifte gear ved at bebrejde eller punke os selv til det. Vi må begynde med at udvise forståelse over for den del af os, der varetager vores sikkerhed. Det er jo det, Kæmp/flygt- og Frys-gearet gør.

Det kan lyde sådan her - sagt tavst til os selv: "Jeg mærker mit hjerte slår hårdt og hurtigt, og mit åndedræt er kort. Er det mon fordi jeg længes efter at komme i sikkerhed og er parat til at løbe væk? Tak, krop, fordi du varetager min overlevelse. Jeg er sikker her, nu." Det lyder måske ikke af meget, men det er tit bare det, der skal til.

For nogle af os er det ikke muligt at forestille os sådan en indre, omsorgsfuld stemme. Gælder det for dig, så har du brug for at der er én, der kan sige varme og forstående ord om det, der opleves truende. En, der ikke forklarer og giver dig råd, men som simpelthen er interesseret og positivt indstillet over for din oplevelse.

Efterhånden vil du kunne tale til dig selv på samme måde - og dit bekymrede hjerte falde til ro.

Og til andre tider er der pinefulde oplevelser fra fortiden, der skal genkendes og holdes med varme og forståelse for at vores nervesystem bliver trygt nok til at vende 'hjem' til Kontakt-gearret. I sådanne situationer er det hjælpsomt at få hjælp fra en, der sammen med dig undersøger, hvad der er sket, åbent og venligt, så du kan optø det frosne minde og lade varmen strømme igen. En coach eller en psykoterapeut kan hjælpe dig med til at få fred med fortiden.

Gear og arbejdsklima

Hvis din arbejdsplads især opererer i kæmp/ flygt-gearret, er der formentligt et højt stressniveau og medarbejderne er på dupperne over for hinanden eller forhold uden for afdelingen. Nye medarbejdere vil blive smittet af stemningen og være tilbøjelige til at køre i samme gear.

Hvis arbejdspladsen eller afdelingen er domineret af kontakt-gearret, er det formentlig et sted hvor man føler sig velkommen, og hvor der er tillid og åben samtalekultur om stort og småt.

En arbejdsplads domineret af frys-gearret vil derimod opleves som stillestående; som om noget er galt, som uudtalte regler, utydelighed i kommandovejene eller som en venten på afvikling.

Arbejdskulturen er foranderlig i takt med hvilke medarbejdere, der former den. Men lige som nogle mennesker kan have kæmp/ flygt- eller frys-gearret som deres foretrukne, kan en afdeling eller en hel arbejdsplads også have det.

Hvordan kan du påvirke din virksomhedskultur?

Lige som når vi nærmer os vores oprevede kollega, har også arbejdspladsen brug for at der bliver sat ord på tilstanden. Over frokostbordet eller til MUS-samtalen kan du spørge (og jo, som medarbejder kan man godt stille chefen disse spørgsmål):

- Jeg bemærker at [klar observation], hvad tror du det er udtryk for?
- Hvordan har du det her på arbejdspladsen?
- Hvordan har det udviklet sig historisk?
- Mon der ligger noget usagt, som ville være godt at få frem?
- Hvad er *dit* ønske for arbejdspladsen?
- Hvad tror du der skal til for at vi kan komme dertil?

Din krop, din Jord

Celler, organer, individer, fællesskaber, økosystemer, biosfæren.

Klynger af enheder med hver deres funktion. Du og jeg er adskilte systemer, og alligevel forbundne. Ingen af os ville kunne leve på egen hånd, ligesom ingen celle i en krop kunne fungere adskilt fra de andre.

Hvordan behandler du din krop? Hvordan behandler vi vores levende jord? Der er en tæt sammenhæng. Vores biosfære er udfordret, og det er vores kroppe også. Overvej hvad du udsætter den for af kemi, trådløse signaler, ubalanceret mad, stressende hverdag, de hårde domme foran spejlet, ja fortsæt selv listen. Hvad synes din krop om det?

Hvordan kan vi komme i sync med det levende mirakel, vores biologi er?

Hvordan kan vi behandle både den menneskelige og den planetariske krop med omhu og respekt? Og hvordan kan vi, der ønsker at medvirke til forandring, gøre hvad der er behov for i verden - og samtidig tage behørigt hensyn til vores egen og vores fælles (globale) krop?

Hvordan kan vi være og leve forandringen i os selv, som Gandhi så smukt formulerede det, og alligevel gå ud og påvirke folk?

Bankende hjerte

Det er et relevant spørgsmål for mig. Jeg har så meget på min liste. Inspirerende ting som at skrive mit nyhedsbrev, forberede workshops, coache klienter, hegne for vores nyindkøbte får, træne hunden, lægge kartofler, se venner, etc. Et fuldt program, som konstant bliver forstyrret af sms'er og e-mail notifikationer, som bekræfter mine forbindelser i verden og kræver små strakshandlinger. Jeg bliver let anspændt, og mit hjerte hopper og slår ekstra som reaktion på al den bimlen og ding'en.

Min krop er i overgangsalderen og ikke glad for høj hastighed og sent arbejde; den ønsker flere pauser og fritid, men jeg vælger ikke at følge dens kalden. For at holde mig kørende, snacker jeg i stedet, eller drikker kaffe, presser mig selv, og dropper at gøre ting, der så efterlader mig med sort samvittighed. Såsom at finde alternativer til at rejse med fly. Lyder det bekendt?

Stress og global forandring

Hvordan kan vi støtte vores kolleger til at leve et liv i overensstemmelse med deres værdier, hvis vi selv er i en tilstand af fysisk og følelsesmæssig stress?

Lad mig tilbyde et øjeblikks empati.

Zoom ind. Alle dine celler, der arbejder så hårdt. Lad os forestille os vi holder om dem med varm og kærlig omsorg og beundring for deres utrættelige arbejde. Inviter dine celler til at stole på, at alt er godt nu. Tag et lille hvil. Lad skuldrene falde, kæben løsne grebet, panden glatte ud – hvis den er villig. Lad os sende en bølge af taknemmelighed for hensigten bag ræset: at imødekomme vores ønske om at bidrage til andres velbefindende, at udrette, at nå målene og undgå katastrofer.

Prøv om du kan udvide empatibølgen, så den skyller ind over din familie, både den positive kultur af omsorg, der måtte være, og dens misforståelser eller brud. Se om du kan anerkende, at der sikkert er en positiv hensigt bag enhver forvirrende eller generende episode.

Lad bølgen skylle endnu længere ud i verden og se om du kan anerkende, at der er så meget skønhed på kloden og blandt mennesker. Se om du kan genkende vores fælles behov for sikkerhed, retfærdighed og synlighed, som desværre tragisk har ledt til en hensynsløs kultur, der er i gang med at udhule vores levende fundament.

Lad os sørge og erkende, hvor meget der er brug for af omsorg, reparation, forsoning, tilgivelse, italesættelse af sandhed, og for at give slip.

<Suk>

Og lad os møde vores kolleger, familien og verden fra en tilstand af sorg og sandhed.

Vi kan ikke gøre det alene, ligesom en celle i en ubalanceret (syg) menneskelig krop ikke kan helbrede sig selv. Vi har brug for hinanden til at sørge og blive holdt om på skift, til at tro på hinanden, når vi forbereder os på at sige 'Nej!', til at stå bag hinanden, når noget modigt skal siges eller noget skamfuldt åbenbares, så

freden kan genoprettes og magten over vores liv, vores kroppe og vores jord genvindes.

Som Hopi ældsten siger: "Den ensomme ulvs tid er omme. Saml jer."

Hvordan kan du passe på din krop og vores fælles jord – og inspirere andre til at gøre det samme?

- Hvad sørger du mest over?
- Hvordan lever harmen i dig? Resignationen? Sorgen?
- Hvad længes du efter?
- Hvem er dine allierede?
- Hvordan kan *dine* særlige gaver matche hvad verden har brug for?
- Hvad vil du svare dine oldebørn, når de engang spørger dig: Og da du så blev klar over hvordan det var fat, hvad gjorde *du* så?

Det har regnet på mit vindue....

Er det muligt at være en del af verden anno 2018 og samtidig leve i overensstemmelse med sine værdier? Værdier som at alles behov tæller, respekt og ligeværd og omsorg for naturen?

I mørke øjeblikke er det, som om det er en modsigelse. Denne verden har et så højt tempo med sit blinde forbrug af unødvendige ting og dope (underholdning, alkohol, stoffer og sukker). Vi ved ikke, om klimakrisen vil udradere livsgrundlaget for vores oldebørn. Krige og undertrykkelse. Vi er truet på vores sundhed af kemikalier og stråling. Forekomsten af stressnedbrud og angst er alarmerende; udnyttelsen af dyr og naturen er hjerteskræende.

Listen synes at være uendelig. Hvordan kan jeg på nogen måde undgå at fremme alt det, der truer os, når jeg samtidig vil betale mine regninger og have mulighed for at besøge dem, jeg holder af?

Håb?

Jeg skriver dette indlæg fra et pessimistisk hjørne, som jeg ellers ikke ofte besøger. Jeg tænker på min svigermor, som kiggede rundt, da børnene var i deres mest krævende alder, og haven emmede af forsømmelse. Hun sagde: "Hvor er der dog dejligt meget at hjælpe jer med". Sådan er min tilgang de fleste af årets dage. Lad mig gøre noget - hvad som helst - og det vil gøre det nemmere for mig at eksistere midt i håbløsheden. Men ikke i dag. I dag har jeg brug for håb for at komme i gang igen.

For mine klienter har jeg også erfaret, at håb er en vigtig faktor, især for dem, der lider af kronisk sygdom eller smerte eller på anden måde står i en bekymrende livssituation. Håb om, at deres lidelse betyder noget, eller at solen i sidste ende vil brænde tågen væk, og alt vil give mening igen.

Måske min blues skyldes, at jeg i går ikke lykkedes med at nå ind til en person i en dyb og voldelig konflikt med sin ex, som jeg blev inviteret til at mægle. Eller måske havde jeg bare en mindre travl dag end normalt, og det gav mig plads til at reflektere.

Læren fra Titanic

Jeg tænker på de fire musikere i filmen Titanic, før havet slugte skibet. En rejste sig og sagde: "D'herrer, det har været et privilegium at spille med Dem," så gik han en kort runde, så sig forvirret om, og satte sig ned og spillede videre med de andre. Intet andet syntes meningsfuldt.

Noget i mig siger, at selvom det ser sort ud, så skylder jeg vores efterkommere at gøre mit bedste. *Mit* bedste er at modellere, hvad jeg tror er svaret på tidens udfordringer, og kommunikere det til andre. At forstå andre mennesker, som de ønsker at blive forstået; at spise fødevarer dyrket i respekt for naturen; at forbruge varer, som jeg kan stå inde for.

Men det er udmattende, og jeg falder tilbage igen og igen, især fordi det synes omsonst at slukke lyset efter sig og tage cyklen til Brugsen, når jeg ved hvilke kræfter, der driver udviklingen i verden.

For at holde mig i balance og komme op i sadlen, når jeg er faldet af, har jeg brug for ligesindede til at dele latter, tårer og medfølelse med.

Det, jeg IKKE har brug for, er opmuntring á la "Du skal se, det er nok ikke så slemt", eller peptalks, "Tænk på alle de mennesker, du har påvirket, du gør jo alt hvad du kan", eller gode råd: "Du skulle tage at se denne her film, den vil du synes om!"

Jeg vil omgive mig med mennesker, der tillader mig at græde over denne verdens retning, der synes umulig at kurs-korrigere; der sørger sammen med mig, og der opfordrer mig til at fortsætte; at forsøge at inspirere andre til at opbygge den verden, vi drømmer om, fordi der er intet andet, der giver mere mening.

Vi er i samme båd

Jeg tror på at fællesskabet er nøglen. Det er en illusion at tro, at vores lykke ligger i egne hænder. Ingen af os er alene. Hvad der ligger i vores egne hænder, er ansvaret for at tale om det og *gøre* noget.

Det er ikke så ligetil at få gang i samtalen om, hvor absurd det er at forfølge et godt liv med stor bil, bedre hus og lange udlandsrejser i denne verden på kanten af sammenbruddet. Det er mere bekvemt at tale om bilmærke, huspriser og

rejseselskaber - i hvert fald for mig, som generelt en person, der gerne vil skabe god stemning i samtalen.

Men jeg opfyldes nogle gange af håbløshed, og nu, efter at natten er omme, og solen har brændt tågen væk, tror jeg, at modgiften er at tale om og gøre plads til modløshed, håbløshed og fortvivlelse i tillid til at vi indefra vil mærke hvad der er i vores lod at gøre ved det.

Regnvejrsliste

Efter en nat som denne er jeg taknemmelig for, at jeg har en liste liggende over ting, der kan hjælpe mig på en regnvejrsmorgen.

Min liste indeholder særlig musik, 'comfort food' - mad der virker som forkælelse, venner jeg kan lide at tale med. Og aktiviteter, såsom at gå med hunden eller skrive. I nattens mørke arbejdede det sidstnævnte for mig. Dette er resultatet.

Hvordan er din regnvejrsliste?

Og hvordan kan du blive den ven, der optræder på andres regnsvejrsliste?

Hvordan kan du støtte en kollega, der lider af verdensblues?

- Er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du mærker et ja:)
- Hvad nærer din fortvivlelse - i dag?
- Hvem deler du fortvivlelsen med?
- Hvad hvis nu det, du føler, var et normalt og sundt svar på umenneskelige forhold?
- Hvis der var en kritisk masse af mennesker, der tænker og drømmer som dig, hvordan ville det påvirke dig? Hvad ville du gøre?
- Hvem kan du støtte? Og hvem er *din* støtte?

Der er kun to ord: Tak og please.

Det er så magisk, når et hold nærmer sig sin afslutning og jeg kikker rundt i kredsen af mennesker og mærker som en følt, fysisk fornemmelse, hvor meget jeg holder af hver og en. Det er som om min brystkasses hårdhed slet ikke kan modstå presset indefra af vibrerende nysgerrighed, omsorg, varme, lykke. Det skete igen i går.

Jeg kender ikke noget bedre ord end magisk, for det er absolut irrationelt at jeg efter bare 20 timer sammen med disse mennesker elsker dem som var de mine kæreste familiemedlemmer. 20 timer, hvor jeg har undervist, de har knoklet med at praktisere teorien og vi har drukket spandevig af te og spist brød til.

Jeg kan bedst forklare det over for mig selv ved at det er så dybt meningsfuldt at være sammen på denne måde. At være på udkik efter *det der lever* i hinanden for at tage imod det og give det plads. Det handler på ingen måde om dybe hemmeligheder, men bare om øjeblikkets åbenhed og nærvær. Måske genert, sårbar eller bare forstemt. Hvilken kontrast til livet på den anden side af vinduerne!

Tak eller please

Når vi koger det helt ind, så er der grundlæggende to ting, vi siger til hinanden, når vi kommunikerer. 'Vil du gøre noget for mig?' (Please) eller 'Tak'. Det lyder måske søgt for den, der lige er blevet afvist med en ugyldig billet af buschaufføren, eller den som blev mødt af pædagogens selvretfærdige: 'Vi lukker altså om 5 minutter!'.

Indpakningen kan være meget forskellig, men indholdet i hvad vi mennesker siger og gør er altid et forsøg på at møde et universelt behov, behov vi alle kender og har tilfælles. Hvis vi kan se *den* stræben eller længsel, og høre tværs igennem den måde, det bliver sagt på, så bliver buschaufføren, pædagogen, vores gamle mor og alle de andre pludselig mere menneskelige.

Måske siger buschaufføren i virkeligheden: 'Vil du være med til at gøre min dag lidt lettere?' og pædagogen: 'Jeg længes efter at komme hjem og få ro på, vil du

gøre det muligt for mig?’ Det er dét glimt af menneskelighed, der brænder så tydeligt igennem, når vi er samlet på kurser eller i øvegrupper.

Det smitter

Jeg er som en sommerfugl, der suger nektar i grupper, hvor dét er til stede. Det er der, jeg mærker min egen menneskelighed. Får opladet batterierne, så jeg kan være mere lange når travlheden raser omkring mig, eller når jeg rammes af lavtryk.

Det hænger sammen med at være til stede lige her, mens vi har en udveksling. At bemærke mimikken, kropssproget, tonefaldet, og som i en dans at tage imod og give tilbage. Og vide, at i dette særlige rum kan vi nærme os den, vi hver især netop er, og at gruppen gerne vil tage imod os, når vi eksperimenterer med at være mere oprigtige.

Jeg tror på, at det spreder sig som ringe i vandet. Jeg opsøger glimtene af det så meget jeg kan, også uden for vinduerne. Jeg håber, jeg bærer smitten med mig rundt, så *du* vil høre mit ‘please’ den dag det er mig, der vrisser af dig på gaden.

Ordet skaber hvad det nævner

N.F.S.Grundtvig var på linje med nyeste hjerneforskning, da han skrev disse ord i 1829. Eller som Martin Brofman, amerikansk kræft-overlever og healer formulerer det: 'De ord, du bruger til at beskrive din virkelighed, skaber din virkelighed'.

Selvsamme Martin Brofman foreslog mig for 30 år siden at erstatte mit 'Jeg hader dig!' til mit eget spejlbillede med 'Jeg elsker dig'. Det – sammen med andre discipliner, som jeg skriver om i denne blog – har hjulpet mig fra min indre rendesten til det vidunderlige liv, jeg har i dag.

Grundtvigs ord betyder forenklet sagt, at når vi beskæftiger vores tanker med det, der er svært, frygtindgydende eller uudholdeligt, så får vi mere af det. Hvis vi derimod fokuserer på det, vi gerne vil have mere af, kommer vi til at møde dét hyppigere.

Fysisk ombygning i hjernen – nu... Og nu... Og nu...

Vores hjernes mange centre har en arbejdsdeling. Korttidshukommelsen er f.eks. ét sted, forsvarsberedskabet et andet og den logiske evne et tredje. Ligesom kroppen leder mere blod til en muskel, der arbejder, får de aktive centre i hjernen mere blod og dermed ilt og næringsstoffer end de passive.

Hjernen er under livslang forandring. Når et bundt nerveceller er aktive, danner de flere nervetråde, indgår i flere forbindelser og bliver hurtigere til at lede de elektriske impulser. Nervebaner, der ikke bruges, bliver svagere – akkurat som en grusvej gror til, når ingen længere færdes på den. Tænk blot på hvor svært det blev at finde vej efter du fik din første GPS...

Samtidig passerer en impuls lettere igennem, når der først er dannet en landevej. Bekymringer og smerte når hurtigere bevidstheden, hvis vi tit bekymrer os. Hvis vi derimod har for vane at fokusere på det, der gør os tilfredse, vil vi også hurtigere få øje på det, der gør os glade, og overse hvad der tidligere kunne dræne os.

Fokus på behov bygger nye nerveveje

Selvfølgelig skal vi ikke undertrykke vores følelser, når vi er triste, bange eller vrede! Livet skal mærkes, leves og formuleres, og det gælder hele registret. Vores

negative følelser er der jo netop for at fortælle os, at der er vigtige behov, som ikke er opfyldt lige nu, så de skal bydes velkommen, inddrages og forstås.

Hvis vi gerne vil have det bedre, er det hjælpsomt derefter at vende opmærksomheden mod den tilstand, som følelsen kalder på. Frygt kalder ofte på sikkerhed. Ensomhed kalder på fællesskab, og vrede er tit udtryk for at vi længes efter respekt. Prøv at spørge dig selv: Hvad er det, som den følelse jeg oplever lige nu, længes efter?

Ved at bruge 10-15 sekunder på at forestille os hvordan det ville være, hvis denne eftertragtede tilstand var til stede netop nu, og virkelig inhalere tilstanden med hele bevidstheden og kroppen, så træner vi vores hjerne i netop denne tilstand. Det giver tit øjeblikkelig lettelse, men det er ikke det hele. Ikke sjældent leder det til, at vi bliver mere opfindsomme og modige og faktisk opsøger situationer, der bedre opfylder behovet for os.

Ikkevoldelig Kommunikation (IVK) som alternativ til meditationspuden

Spørger man nogle af tidens populære hjerneforskere og terapeuter som Daniel Siegel og Rick Hanson, peger de på mindfulness meditation som et uomgængeligt redskab ved ny-orientering af bevidstheden. IVK kan imidlertid det samme – og tilmed mens vi lever livet med hinanden i stedet for at meditere.

IVK foreslår os at fokusere på det vi længes efter, når vi har mærket det, der gør os ondt. Det sker sjovt nok ikke automatisk, hvilket hjernevidenskaben også har en forklaring på – men det bliver i et andet indlæg. Med IVK lærer vi samtidig en enkel måde at opnå mellemmenneskelig kontakt.

Min længsel, da jeg gik i gang med at skrive dette indlæg, var at lindre nogle af bekymringerne derude og inspirere til mere tro på at det nytter, at vi formår at få et godt liv, alle sammen, sammen. Blev du inspireret?

Hvordan kan du støtte en kollega, der fokuserer på det negative?

Begynd med at mærke hvad det gør ved *dig*. Hvad længes din følelse efter?

Måske lethed, fælles visioner, håb? Forestil dig at du har netop det, du længes efter, nu.

- Er det ok at jeg spørger dig om noget? (Og kun hvis du hører et ja:)
- Jeg har bemærket at du tit taler om det, der ikke fungerer eller det du er bange for skal ske. Hvilket behov opfylder det for dig at bekymre dig?
- (kærligt) Hvem ville du være uden din bekymring?
- Jeg bliver tung/ irriteret/ energiforladt, når jeg hører overvægt af negativ snak. Samtidig vil jeg gerne give plads til at du udtrykker dig som du helst vil. Mon du vil tale med mig om hvordan vi kan få det til at fungere for os begge, uden du synes at jeg vil kontrollere hvad du må tale om?

Referencer

Nogle vigtige kilder til inspiration:

- Sarah Peyton: Your Resonant Self. Forlaget Norton.
- Marshall Rosenberg: Ikkevoldelig Kommunikation. Borgens forlag.
- Frederic Laloux: Fremtidens Organisation. Forlaget I Am.
- Rick Hanson: Hardwiring Happiness. Forlaget Riderbooks.
- Daniel Siegel: Mindsight. Forlaget Mind Your Brain.
- Martha Lasley et al: Coaching For Transformation
- John Whittington; Systemic Coaching and Constellations.
- Jay Earley: Self Therapy. Forlaget Pattern System Books.
- Hal & Sidra Stone: Bliv ven med din indre kritiker. Forlaget Aschehoug.
- Pema Chödrön: Når verden bryder sammen - vejledning til svære tider. Forlaget Klim.
- Jim Collins: Good to Great. Børsens forlag.

Især tak til mine personlige lærere Marshall Rosenberg, Sarah Peyton, Martha Lasley, Gitte Brandenburg Carlsen, Gina Lawrie og Guthrie Sayen.

Epilog

Eksemplerne i bogen stammer fra mit arbejde med individuelle klienter, teams og organisationer.

Jeg bliver hyret ind, når arbejdspladsen har udfordringer som høj personaleomsætning, mange sygemeldinger, låste konflikter eller lavt engagement; alt sammen symptomer på at noget grundlæggende er i ubalance.

Når jeg arbejder med grupper, er første skridt altid at lytte indgående til hver enkelt gruppemedlem. På baggrund af interviewene tilrettelægger jeg en plan for hvordan engagementet, ansvarligheden og glæden ved at arbejde kan indfinde sig. Det omfatter typisk et eller flere halvdagsseminarer i gruppen, somme tider spørgeundersøgelser blandt brugere, kunder eller øvrige medarbejdere, individuelle samtaler og/ eller konfliktmægling.

Min indsats kan ske over en kortere eller længere periode. Det vigtigste er, at jeg ikke træder ind som mirakelmageren, der løser problemerne, men at jeg er fødselshjælper for en proaktiv kultur, hvor arbejdspladsen selv adresserer og løser fremtidige udfordringer.

Resultatet er ikke alene, at symptomerne forsvinder; der opstår en særlig sammenhængskraft, hvor organisationen gradvist udvikler sig til en organisme.

Skriv til mig, hvis det lyder som noget, din virksomhed har brug for.

Venlig hilsen

Pernille Plantener

pernille@businessbyheart.dk

www.BusinessByHeart.dk



Om forfatteren:

Konsulent, underviser og coach i virksomheder, familier og for private klienter. Underviser jævnligt i Holland, Schweiz, Polen, UK, Norge, Indien og USA i kommunikation og coaching. Mangeårig praksis med projektarbejde og facilitering inden for græsrodder, NGO-organisationer og virksomheder.

Uddannet i økologi og landbrugsteknik, har arbejdet inden for jordbruget, skolevæsenet, statslig forvaltning, med bæredygtig fødevareproduktion og dyrevelfærd samt i privat rådgivningsvirksomhed som leder og konsulent. Efteruddannelse i projektledelse, neurobiologi og -psykologi og som proceskonsulent. Facilitator i Familieopstillinger. Certificeret træner i Ikkevoldelig Kommunikation 2011, certificeret coach på PCC-niveau i 2015, mentor i 2014.

"Der findes andre måder at samarbejde, udvikle virksomheder og samfund på, så vi skaber en bæredygtig kultur med respekt for hinanden og naturgrundlaget."

