

Bliv en gladere kollega

Af

Carl-Mar Møller

Carl-Mar Møller

Avderødvej 45

2980 Kokkedal

www.carl-mar.dk

77@Carl-Mar.dk

www.parterapeutskolen.dk

Sexolog og Parterapeut Skolen

Udgivet som e-bog i 2013

Indholdsfortegnelse

FORORD	7
Jo mere kontakt jo mere overskud.....	7
Introduktion til min verden	8
Jeg tager udgangspunkt i følgende.....	9
Følelsernes verden	10
En god kollega, sådan	12
KAPITEL 1	14
ROS	14
Ros og ris af kollegaer	14
Hvordan skal man formulere ros?.....	14
En forkert ros kunne være	15
En mere optimal ros kunne være.....	15
Konkret og generel ros.....	15
Eksempler på konkret personlig ros.....	16
Eksempler på generel personlig ros	16
Konkret faglig ros	17
Eksempler på konkret faglig ros.....	17
Generel faglig ros	17
Indirekte ros.....	18
Hvorfor har man svært ved at rose andre?.....	19
Ulemper ved at tage imod ros fra en kollega	19
Ulemper ved at rose andre	20
Fordele ved at rose andre	20
Hvorfor afviser kollegaer ros.....	20
Fordele ved at rose dine kollegaer.....	22
Fordele ved ikke at rose dine kollegaer	22
Ulemper ved at tage imod ros	23
Angsten for at tage imod ros	24
Hvorfor overdriver nogen rosen?	24
Hvorfor virksomheden ikke roser de ansatte særlig meget?	25
KAPITEL 2	27

Kritik	27
Hvorfor er det svært at kritisere andre?	27
Hvorfor afviser man kritik	28
Ulemper ved at tage imod kritik	29
Kritik der opbygger selvværdet	30
Kritik der nedbryder selvværdet	30
Den opbyggende kritik er opbygget således	32
Eksempler der nedbryder selvværdet	32
Nedbrydende kritik	33
Hjælp kan opfattes som kritik eller omsorg	34
Når virksomheden ikke vil tage imod kollegaers kritik	35
Konsekvenser af tilbageholdt kritik hos kollegaer er at de:	35
Konkret personlig kritik	36
Generel personlig kritik	36
Konkret faglig kritik	36
Generel faglig kritik	37
Ulemper ved at sige Ja	37
Fordele ved at sige Ja	38
10 fordele ved at sige fra, og sige nej	38
10 ulemper ved at sige fra, sige Nej	38
Sige fra og nej på en konstruktiv måde	39
Eksempler på at sige fra på en negativ måde	40
Eksempler	40
1. Vil du have en kop kaffe? Forkert: Kollegaen svarer: Nej, eller ryster på hovedet. Rigtigt: Det var pænt af dig, ellers tak.	40
2. Skal jeg hjælpe dig med kopmaskinen? Forkert: Det er jeg ikke interesseret i. Rigtigt: Tak for tilbuddet, ellers mange tak. Rigtigt: Tusind tak, det var sødt af dig at tilbyde mig hjælp.	40
KAPITEL 3	41
Evaluerings	41
Hvorfor skal man have ros og kritik skriftlig?	41
Evaluerings skema	42
Evaluerings af kollegaer	43
Regler for evaluering af personale	44
Evaluerings af personale	46
KAPITEL 4	47
Perfektionisme	47
Utilfredse kunder	47

Modkrav	49
Tættere samarbejde	49
Evaluering	50
Den moderne leder	51
Kollegaer og selvtillid	52
Forstærkning af selvtillid	53
Personlige egenskaber og viden der skal til for at bevare en kontakt til et andet medmenneske	54
Opbygning af selvværd	54
Hvornår bliver man fyldt op i kontakten med en anden kollega	55
Man skal være god til at diskutere for at turde være åben	55
Fordele ved at være åben	56
Hvordan man åbner en kollega	57
Grundregler, hvis du ønsker en intim samtale med mennesker	58
Jagten på anerkendelse	59
Sådan får du en kollega til at lytte	59
Hvordan kan man hæve kollegaens energi niveau?	60
Kollegaens energi niveau er genetisk bestemt	61
Vokser dit selvværd på dit arbejde?	62
Undskyldninger skaber respekt	63
Man kan sige undskyld på mange måder, f.eks.	63
Hvordan påvirker privatlivet arbejdsindsatsen?	64
KAPITEL 5	66
Problemer i kontakten med kolleger	66
Tale om andre en nødvendighed	66
Mobning blandt kollegaer	67
Tips til hverdagskonflikter	68
Hvorfor man er bange for at sige undskyld	68
Hvordan en kollega får en kollega til at lukke sig?	69
Fordele ved at være lukket	70
Føler du dig udsuget i dit arbejdsforhold?	71
Perfektionisme er lavt selvværd	72
Når kollegaen ikke kan sige fra eller siger nej	72
Sætninger der stopper en samtale	73
Jalousi blandt kollegaer	75
Om at indrømme fejl på arbejdspladsen	76
Måder kollegaer reagerer på, når de bliver såret	77
Behovet for kontrol i kontakten	78

Forhindringer for samtale	79
Afvisninger i en samtale	80
Hvorfor nogle vælger at blive i en kontakt der nedbryder dem	81
Hellere forlade arbejdspladsen for tidligt end for sent.....	82
Uventede angreb skaber lukkede kollegaer.....	83
Hvorfor har nogen svært ved at lytte?.....	84
Ændring af kontakten med negative kollegaer	84
Den der stjæler opmærksomheden bliver ensom	85
KAPITEL 6	87
Mænd og kvinder som kolleger.....	87
Hvad der gør mandlige kollegaer glade.....	87
Hvad der gør en kvindelig kollega glad	87
Hvad kvindelige kollegaer ikke kan lide ved mandlige kollegaer	88
Hvad mandlige kollegaer ikke kan lide ved kvinden	90
KAPITEL 7	91
Virksomhedens ansvar	91
Stærke kollegaer.....	91
Vil du have stærke kollegaer, der klarer sig godt, skal du gøre følgende:.....	91
Virksomhedens ledere påvirker kollegaens intelligens.....	92
Når mandlige kollegaer har svært ved at støtte andre kollegaer	92
Når virksomheden ikke vil tage imod kollegaers utilfredshed	93
Hvorfor virksomheden anklager kollegaerne i stedet for at sige, hvad de vil have.	94
Fordele forbundet med at anklage kollegaer og dermed fralægge sig ansvaret.	95
KAPITEL 8	96
Sådan påvirker privatlivet arbejdslivet.....	96
Forskellen på mand og kvinde.....	96
Forskellen på dreng og pige fra 6. uge i graviditeten.....	97
Fremtidens mand og kvinde	98
Forskellen på manden og kvinden	99
Kvindens respekt for manden hænger sammen med hendes begær til ham.....	106
Følgende er eksempler på hvorfor en kvinde kan miste sit begær.....	106
Alle overfører deres had og kærlighed til dem de er tæt på	107
Hvorfor mister manden lysten til kvinden?	107
Hvorfor mister kvinden lysten til manden?	109
Følgende fejl gør manden	110
Hvad tænder manden på?	111

Hvad tænder kvinden på?	112
Klassisk eksempel fra en parterapi.....	113
Hvordan du kan komme over at miste en du elsker	114
At elske et menneske og miste begæret.....	115
Hvorfor mister kvinden begæret til manden?	116
Forslag til samtaleregler i kærlighedsforholdet	116
Blækspruttemennesket.....	117
10 klassiske fejl hos kvinden og manden	118
Den der ikke kan lyve bliver egoist	119
Om at indrømme fejl i kærlighedsforholdet	120
Vi undgår at rose for at undgå nærhed.....	121
Eksempler på hvordan du ødelægger en samtale.....	122
Manden lukker af og bliver fjern, samtalen er slut.....	123
Forskellige former for dominans.....	123
Mænd har 10 våben og kvinder har 20 våben i diskussioner	124
Om at tage afsked med falske forventninger.....	126
Eksempler på urealistiske forventninger, der er en almindelig årsag til, at forholdet bliver ødelagt.	127
Blive vækket om natten	128
Hvad kvinder er opdraget til og mandens krav til kvinden	129
Hvad mange kvinder er opdraget til af deres mor	129
Mandens krav til kvinden	129
Hvad mænd er opdraget til og kvindens krav til manden	130
Hvad mange mænd er opdraget til af deres mor.....	130
Kvindens krav til manden.....	130
Om manden og kvindens instinkter	131
Den gode prins og den onde heks.....	132
Kvindelig intuition	132
KAPITEL 9	134
Konklusion	134

FORORD

I år 2013 er 35 % af alle ledere kvinder, og om 10 år er der måske 70% kvindelige ledere. Kvinder har en række psykologiske fordele, som mange mænd ikke har i samme grad, f.eks.;

Kvinder er bedre til at give kritik på en omsorgsfuld og kærlig måde uden at pakke det ind, så modtageren i højere grad bevarer selvværdet til gavn for alle.

Mænd serverer ofte kritikken på en lidt kontant måde, som kan være korrekt nok, men hvis omsorgen mangler nogle gange vil det medføre, at modtagerens selvværd daler lidt til skade for alle parter. Kvindelige ledere har også ulemper, idet de har svært ved at holde på hemmeligheder og derfor kommer til at tale over sig til andre, så det kommer ud til mennesker, der kan misbruge denne information.

Kvinder elsker at fortælle en god historie til en andre kvinder.

Hun siger: - du må love mig ikke at fortælle det til nogen.

Mænd er bedre til at holde på gode historier og har ikke den samme trang til at skulle af med den gode historie til deres bedste ven, hvis der bare er den mindste risiko for, at den går videre. Mænd har da også trang til at fortælle en god historie, men vælger i stedet at fortælle en vittighed, hvilket kun få kvinder kan.

Kvindelige ledere kan selvfølgelig lære at tie stille også med gode historier.

Mænd kan lære af kvindelige ledere lære at fortælle tingene på en måde, der er mere optimalt for alle parter.

At være leder handler for mig meget om følelser. En leder der ved en masse om sine egne og andres følelser vil kunne lede meget bedre, fordi lederen så vil kunne forudse en lang række reaktioner og være et skridt foran og derfor kunne handle derefter.

En del ledere vil have gavn af at tage en lille uddannelse i at forstå og håndtere egne og andres følelser.

I min 30 årige karriere som kroppsyke og parterapeut har jeg hjulpet mange ledere og deres ansatte med følelsesmæssige problemer på virksomheden.

Jeg laver parterapi på kollegaer, der er i konflikt, så den ene ikke behøver at forlade virksomheden. Det er ofte meget dyrt for virksomheden at miste en kollega med speciel og veletableret kundekreds. Det koster nogle gange mere end 100.000 i annoncer og udgifter til headhunting firmaer at få en ny medarbejder, som måske først er effektiv efter 6 måneder.

Jo mere kontakt jo mere overskud

Forestil dig, at dine følelsesmæssige behov er en række med 100 forskellige drikkeglas.

Glassene har etiketter, hvorpå der står kærtegn, leg, kys, elske, mad, nye udfordringer, fester, se film, sove, ros, kritik, penge, spænding, gøre noget nyt, nye tanker, gråd, latter, skælde ud, være vred, liderlighed, hævnthirst, føle ondskab, flippe ud, være på tværs, være plat, ulækker, bøvse, prutte osv.

Alle mennesker har disse behov eller endnu flere, og man har den optimale drivkraft, hvis man jævnlige fylder lidt i alle glassene. Børn fylder jævnlige i alle glassene, og det er hemmeligheden bag børns optimisme, energi, nysgerrighed og begejstring for livet.

Når vi er børn, kan vi meget tydelige mærke alle vores behov og går automatisk i gang med at kæmpe for at få dem opfyldt. Desværre bliver børn i skolen, af forældre og andre opdraget til, at der er en lang række behov, som det ikke er okay at have, når man bliver voksen.

Et menneske har de samme behov gennem hele livet, og de behov, du har som barn, har du også som voksen, f.eks. dit behov for at lege for legens skyld, uden at det har et formål eller gavner andre. Når man leger, bliver man fyldt op med energi, som kan bruges f.eks. til pligter.

Hvis et menneske har et behov, der ikke bliver opfyldt, bliver man ked af det og skal bruge energi på at bearbejde sin sorg, samtidig med at man bliver snydt for det overskud, man ville have fået, hvis behovet blev dækket.

Det kan være meget svært at acceptere, at man har de behov, man har, fordi det betyder, at man skal forklare det over for sine nærmeste. At kæmpe for at få tilfredsstillt sine behov kan indebære ubehag og situationer, hvor der kræves mod og et naturlige forhold til dybe følelser.

F.eks. kan det være provokerende for mange at mærke, hvad de dagligt har brug for og derfor må bede om f.eks. kærtegn og elskov eller samtale om følelser og tanker.

Man har de behov, man har, og prøver man at skære ned på behovene, fordi man vil kunne undvære dem kommer regningen i form af tristhed, negativitet, brok over småting og flugt ind i andre lidelser.

Mennesker med de samme behov skal søge hinanden for at blive fyldt op, f.eks. at to elskende har samme behov for sex og samtale, at venner har samme behov for at være sammen.

Hvis man undværer for mange behov i lang tid, kommer depressioner, angst, misbrug og kriminalitet.

Introduktion til min verden

For at du bedre kan leve dig ind i min verden og forstå, hvad jeg mener, vil jeg starte med at fortælle, hvad jeg synes er vigtigt og grundlæggende viden om forskellen på manden og kvinden . Min model vil passe på størstedelen af den danske befolkning, selv om der er lige så mange

nuancer, som der er mennesker og parforhold. Hver gang et par indleder et kærlighedsforhold, kan man stille de to mennesker overfor hinanden og danne teorier for, hvilke konflikter og kreative muligheder deres forhold vil skabe. Der er milliarder af muligheder, men nogle træk går igen i næsten alle forhold.

Jeg tager udgangspunkt i følgende:

1. At manden og kvinden er meget forskellige.
2. At kvinden kun kender til 25% af mandens verden.
3. At manden kun kender til 50% af kvindens verden.
4. At der er forskel på mandens og kvindens reaktioner, når de bliver sårede, vrede eller kede af det.
5. At kvinden skal formulere sine krav til manden, så han ikke føler sig anklaget og lukker af.
6. At manden på samme måde skal formulere sine krav til kvinden, så hun ikke føler sig anklaget og lukker af.
7. At de følelsesmæssige behov er livsvigtige, og at det har konsekvenser at leve uden at få disse behov dækket.

Årsagen til at kvinden generelt ved mindre end manden, end manden om kvinden, er den simple, at manden er lukket. Han var måske åben i starten, da de var forelskede, men lige siden har han været lukket. Næsten alt, kvinden tror, hun ved om manden, er hendes drømme, forhåbninger og fejlagtige tolkninger baseret på en meget lille viden. Efter 4 timers samtale med en mand, ved jeg oftest mere om ham end kvinden, der har været gift med ham i ti år.

1. Der er brugt milliarder af kroner på kvindeforskning
2. Der er skrevet hundrede vis af bøger af kvinder om kvinder.
3. Kvinden er langt mere åben end manden.

1. Der er lavet meget lidt mandeforskning.
2. Der er skrevet meget få bøger om mænd, og de bliver ikke læst ret meget.
3. Manden er mere lukket end kvinden.

Ovenstående er årsag til, at manden ved meget mere om kvinden, end kvinden ved om manden

Efter at have holdt flere end 500 foredrag om kærlighedsforhold, hvor hver fjerde tilhører var en mand, har jeg opdaget følgende:

1. Når jeg siger, hvordan mænd er og tænker, bliver mange kvinder vrede og får svært ved at høre efter. De afviser det, jeg siger, og går til modangreb i stedet for at stille uddybende spørgsmål.
2. Nogle mænd forsvarer kvinderne i stedet for at tale om sig selv.
3. Hvis jeg i starten af foredraget siger, at tilhørerne kun må stille spørgsmål i den første time, og at vi derefter kan tage en debat, har tre ud af ti kort efter glemt mit krav og bryder ind med kommentarer, hvorefter jeg må sætte dem på plads så vi kan få ro i salen.
4. Når jeg siger noget, som kvinder er uenige i, tager følelserne kontrollen hos nogle kvinder, så diskussionen bliver en magtkamp i stedet for en dialog.
5. Mændene er glade for, at jeg holder med dem. "Endelig en, der giver igen efter 25 år hvor manden er blevet kritiseret og misforstået."
6. Kvinderne holder krampagtig fast i deres illusioner om, hvordan manden bør være. Årsagen kan være, at kvinden i sin barndom og ungdom har oplevet at hendes forældre var følelsesmæssige fraværende, og nu har hun en ubevidst forestilling om, at manden kan give hende alt det, hun ikke har fået og begynder for alvor at lytte." Endelig en mand, der tør tale om mandens følelser og om kærlighedsforhold, som manden ser dem."
7. Omkring halvdelen af kvinder ender med at være positive og begynder så småt at forstå, hvad de har gjort galt i deres forhold.
8. De fleste mænd går lettede fra foredraget, fordi de endelig føler sig forstået.
9. Når jeg taler om sex bliver der grinnet meget.

Følelsernes verden

I den vestlige kultur er der en masse uforløst sorg og vrede, som sænker livskvaliteten betydeligt i familien, på arbejdet, blandt venner og alene med sig selv. Mennesket er stolt, værdigt, egenrådigt, sårbart, venligt, kreativt, nysgerrigt og kærlig af natur. Stoltheden og egenrådigheden koster mange mennesker meget dyrt på det følelsesmæssige plan, fordi stoltheden forhindrer mennesket i at bede om hjælp, når det har store følelsesmæssige problemer.

Hvis du har ondt i tanden eller har brækket benet så må du gerne bede om hjælp af venner og familie. Hvis du søger hjælp til det psykiske, er du et B menneske, syg i hovedet, eller en taber. Mange mennesker holder det hemmeligt, at de går hos en psykoterapeut. Nogle bliver gjort til grin eller hånet, hvis de går i psykoterapi, specielt af dem, der trænger mest til det.

Har du brug for det? Pas nu på, du ikke får flere problemer. Er terapeuten godkendt? Er det ikke for dyrt, osv.

Dem der bryder ud og går i psykoterapi virker provokerende på mennesker. Måske bliver andre misundelige på dem bl.a. fordi en stor del af dem der går i psykoterapi får en større bevidsthed og vokser væk fra en del af deres venner og får nye venner, der er kommet til samme bevidstheds niveau...

Mange forældre er bange for at deres børn går i psykoterapi, fordi børnene så opdager de fejl forældrene har gjort imod dem. Det bringer forældrene i kontakt med, at de ikke selv har været gode nok, samt at de mister en del af magten over deres børn, som løsriver sig endnu mere. Disse børn bliver også konfronteret med, at de ikke længere kan give forældrene skylden for deres liv, men at de fra nu af selv har ansvaret for at få et bedre liv, uanset deres fortid.

Mennesket har fra fødslen en naturlig evne til at komme af med de følelser, der opstår under vejs i deres liv. Denne medfødte evne bliver delvis ødelagt og hæmmet af opdragelsen, hvor du bliver bedt om at holde dine følelser tilbage og hemmeligholde dem, så der ikke er nogen, der opdager, at du er svag.

Det er også et instinkt mændene er styret af lige fra de er ca. 3 år, og som beskytter dem i fremtiden imod andre mennesker eller dyr, der truer dem. Vi har jo levet 5.000.000 år i naturen og 100 år i en moderne tilværelse, så derfor skal vi være ydmyge over for vores instinkter, som kun meget langsomt kan ændres til en anderledes mere sårbar og åben adfærd, desværre. Instinktet siger: - vis styrke og ikke svaghed, og det ligger meget dybt i manden og indre dybt i kvinden, som gerne må vise meget mere svaghed.

Der er kæmpet i mange år imod dette instinkt, fordi man opdagede, hvor meget besvær og smerte det skabte i kærlighedslivet til deres nærmeste, og mest til deres kæreste. Når de viste svaghed, græd foran hende og fortalte om deres inderste blev det som regel godt modtaget og andre gange brugt imod dem i en senere konflikt, som medførte, at de fik kritik. Hvis de ikke gav hende kritik, var konsekvensen, at de fremover ikke ville vise svaghed, og det er en trussel imod bevarelsen af kærligheden i forholdet.

De tænkte tit, vil hun stadigvæk elske mig, når jeg har vist svaghed, grædt, indrømmet fejl og sagt undskyld. Hun elskede og respekterede dem endnu mere, men der en grænse. Hvis du viser for meget svaghed, får hun moderfølelser for dig, og det dræber hendes begær til dig.

Hellere vise for lidt svaghed over for din kæreste og begæret bevares. Hvis man har brug for at vise mere svaghed, kan man bruge sine venner, familie, og terapeut.

Jo, mere styrke de viser deres kæreste, jo mere svaghed kan det bære. De svage mænd skal bruge deres venner og andre meget og virkelig passe på, at kvinden ikke mister respekten for dem eller bliver deres mor, ikke mindst af hensyn til børnene, som også mister respekten for deres far og synes, det er synd for ham.

Børn efterligner stærke mennesker, hvis de kan finde dem og tager sig af svage mennesker.

Kun ca. 5% af danskere går i psykoterapi, og ca. 9% af amerikanere går i psykoterapi, selvom måske 30% har brug for det til gavn for hele familien, arbejdskolleger og venner.

Stoltheden er vores bedste ven og den største hindring for at søge hjælp i tide hos et andet menneske.

Jeg håber, at psykoterapeuter bliver overflødige en dag, fordi menneskene lærer lært at give hinanden psykisk første hjælp i krise situationer eller tør sige til hinanden, hvad de tænker og føler på en konstruktiv og kærlig måde. Indtil mennesket har lært at hjælpe hinanden følelsesmæssigt,

er vi nødt til at uddanne os til at hjælpe hinanden på et dybere følelsesmæssigt plan, og det er en af grundene til, at jeg har uddannet mere end 150 psykoterapeuter.

Man kunne have et fag i 9.klasse, 2 timer hver uge om, hvordan man hjælper andre, der har det skidt, det ville være et stort fremskridt hen imod et samfund med færre udgifter til hele social- og sundhedssektoren.

En god kollega, sådan

Det bliver mere og mere nødvendigt i fremtiden, at virksomheden bruger penge på at bevidstgøre de ansatte om følelser og måden at tiltale hinanden på omkring kritik og ros. Mange kollegaer misforstår hinanden og mistolker udtalelser i en negativ retning. De kollegaer der ikke får talt ud med hinanden om uoverensstemmelser vil spilde en masse tid og ressourcer går tabt til skade for virksomheden som helhed.

Mange virksomheder har oplevet, at ansatte der har været i virksomheden i mange år og som har værdifuld viden søger et andet arbejde, udelukkende fordi de har haft en langvarig konflikt med en kollega.

Jeg har været med til at løse sådanne problemer på samme måde, som hvis det var parterapi. De ansatte har antændt psykisk materiale hos hinanden, som hidrører fra deres fortid, f.eks., uløste konflikter med deres forældre eller en ægtefælle.

En kollega har f.eks. slet ikke fået ros af sin far og har derfor et stort savn af ros og anerkendelse som medfører "allergi" overfor kritik. Selv om kritikken er lille, opleves den enorm, fordi det aktiverer uforløst psykisk smerte, som kollegaen ubevidst kommer til at kaste i hovedet på den anden kollega.

En kollega siger/ eksempel:

Jeg er utilfreds med, at du ikke har leveret varen til tiden, den er forsinket 8 dage. Den anden kollega reagerer ved at blive meget fornærmet og taler ikke til kollegaen i 14 dage. I kantinen lader kollegaen som den anden kollega er luft.

Kollegaen som kom med kritikken, fuldt berettiget bliver meget overrasket over at få denne reaktion, der virker som en straf. I fremtiden vil denne kollega, der kom med den berettigede klage, afholde sig fra det og holde afstand fra denne kollega, der overreagerede, og det vil skade virksomheden og stemningen fremover. Den der overreagerer spreder utryghed blandt sine kollegaer og skal straks kaldes ind til samtale, hvor en uddannet person styrer samtalen mellem de to kollegaer, og hvor den der overreagerede skal komme med en undskyldning.

Hvis den kollega der kritiserede ikke siger det på en tilfredsstillende måde, skal det korrigeres

Man lader de to kollegaer bytte roller, sådan at den der blev kritiseret skal spille den kritiserede, som kollegaen oplevede det.

Tonefaldet i måden man klager på kan være meget værre end ordene og virke meget nedbrydende på modtageren. Personaletreneren skal spørge til tonefaldet. I nogle tilfælde kan man med stort udbytte bruge video til at optage rollespillet, som alle 3 så kan studere bagefter. Hvis ikke der bliver taget fat i den, der overreagerer på kritik eller den evt. ikke giver konstruktiv kritik, vil det fortsætte og gå ud over andre kollegaer.

KAPITEL 1

ROS

Ros og ris af kollegaer

Hvorfor er det svært at tage imod ros? Når vi er mellem 0 og 7 år får vi masser af ros af vores familie og pædagoger, som vi tager imod, som om det var slik. Vi kommer i skole, hvor vi får mere kritik end ros, samtidig med at der bliver stillet flere krav om at vi skal være flittige og dygtige. I skolen bliver der fokuseret meget på det, der skal blive bedre og ros er en sjælden ting.

Hvorfor roser lærerne og forældrene ikke nok.

1. At rose er meget intimt, fordi man kommer tættere på den person, man roser, og det kan provokere mennesker, der ikke er vant til nærhed.
2. Når man roser andre kan man komme i kontakt med, at man selv mangler ros og kærlighed fra sine nærmeste.
3. Mange mennesker føler, at når de roser en anden person, bliver de selv mindre værd og kommer til at sætte den anden person højere op end dem selv.
4. Nogle mennesker kommer i kontakt med en følelse af mindre værd, når de skal rose andre, og det er en meget ubehagelig følelse at mærke, som afholder en fra at gøre det oftere i fremtiden.
5. Nogle er bange for, at det bliver misforstået af modtageren som måske mistænker dem for at have skjulte motiver, f.eks. at de vil opnå noget på et senere tidspunkt.
6. Når man roser en kollega, vil man ofte opleve at kollegaen ikke tager rosen ind, men afviser den ved f.eks. at sige: - du er også god til.. Rosen bliver sendt tilbage til afsenderen, men modtageren afviser den. Modtageren bliver måske utryk ved situationen, fordi modtageren ikke er vant til at få ros.
7. Den der giver ros kan blive meget ked af det, fordi afsenderen har en skjult sorg over f.eks. ikke at have fået ros af sin kæreste i lang tid.
8. En kollega som har følt sig overset i virksomheden i længere tid kan miste lysten til at rose andre.
9. Man kan straffe kollegaer ved at holde rosen tilbage. Man kan f.eks. tænke: " de har ikke fortjent ros af mig, når de holder mig udenfor."
10. Nogle tænker: " hvis jeg roser dem for meget, tror de bare, at de er bedre end de er".

Hvordan skal man formulere ros?

Hvis formuleringen af rosen bliver lidt bagvendt eller sagt på en forkert måde, kan det være at rosen bliver afvist.

En forkert ros kunne være

1. Nej, hvor er du god til at svejse.
Afsenderen taler til modtageren som en voksen taler til et barn.
2. Du er bare helt fantastisk til at bruge EDB.
Afsenderen forguder modtageren og sætter denne kollega op på en piedestal.
3. Du er bare den bedste i Danmark til at sælge.
Afsenderen ønsker at komme tættere på og har måske skjulte motiver

En mere optimal ros kunne være

1. Den svejsning ser rigtig god ud
2. Du er bedre end mig til at bruge EDB
3. Du er hammerende god til at sælge

Man skal holde sig for øje, når man roser, at man ikke taler ned eller op, men hen til kollegaen. Taler man hen når man roser er der størst chance for at modtageren tager imod rosen til gavn for alle parter og ikke mindst for lysten til at bestille noget.

Konkret og generel ros

Ifølge vores kulturarv så må man ikke bede om ros, den skal komme af sig selv, så man må håbe, at man bliver opdaget.

Der er ikke tradition i Europa for at rose ret meget, kun hvis der er virkelig grund til det.

I forhold til ens arbejdsenergi så betyder ros selv for små ting meget for ens energi niveau.

Hvis kollegaer bliver rost for de små ting de gør, så vil deres overskud og energi niveau stige til gavn for alle parter.

Det er bare skønt at få ros og mærke ens følelser boble inden i af glæde. Der er 100 gang lettere at tage imod kritik og krav, hvis man bliver rost hver dag og gerne af forskellige personer, idet der er

forskel på, om det er ens kollega eller chefen, der roser. Får man ros fra en man ikke kan lide, vil man synes bedre om personen fremover. Bliver man rost i længere tid af en person man ikke kan lide, kommer man ofte til at kunne lide personen på et eller andet tidspunkt.

Ens dag kan være reddet af en lille rosende bemærkning fra en anden kollega, så man pludselig ser solen skinne, og det hele er ikke så slemt alligevel.

Alle mennesker har en masse kærlighed at give og som går til spilde ud i den blå luft, fordi de tror at kun få vil have den.

At modtage ros fra kollegaer betyder meget for familielivet, idet man kommer hjem og giver rosen videre til ens børn og kæreste.

Eksempler på konkret personlig ros

Du er god til at muntre andre op med rosende ord, når de er stressede.

Du er god til at sige din mening på en venlig måde.

Du er god til at løse konflikter, fordi du lytter længe inden du siger noget.

Du er god til at spørge mig om, hvordan jeg har det.

Du er god til at tilbyde mig hjælp, når du kan se, jeg har brug for det.

Du er god til at lytte, når jeg er irriteret på virksomheden.

Du er god til at ringe til mig og fortælle om dig selv.

Eksempler på generel personlig ros

Du er god at tale med

Du er god til at løse konflikter

Du er diplomatisk

Du er sjov

Du er ærlig

Du er et godt menneske

Du er god til at sige din mening

Konkret faglig ros

Konkret faglig ros bliver husket meget bedre og hæver dermed selvværdet meget mere hos modtageren.

Generel faglig ros er mere en beskæftigelse på, at man er okay.

Når man roser konkret, tager modtageren det mere personligt og husker den konkrete ros i mange år. Det bedste er konkret ros, hvis man har mulighed for det.

Konkret faglig ros er f.eks.

Den samling du laver der ved hjørnet er virkelig godt lavet.

Eksempler på konkret faglig ros

1. Du er dygtig til at forklare og udtrykke dine ideer så andre forstår det.
2. Du er god til at komme til tiden.
3. Du er god til at overholde aftaler.
4. Du er god til at lave en ny aftale.
5. Du er god til at lave en ny aftale i god tid.
6. Du er god til at bevare koncentrationen om en opgave i mange timer af gangen.

Generel faglig ros

1. Du er en god sælger
2. Du er en god kollega
3. Du er god til at samarbejde
4. Du ved meget om marketing
5. Du er en god organisator
6. Du er god til at tale i telefon
7. Du er god til at få nye ideer

Generel faglig ros er nemmere at give, fordi det ikke er så personligt og nært men et mere accepterende udtryk som får kollegaerne til at føle tryghed og tillid til hinanden.

Indirekte ros

Uanset hvor man arbejder i verden, er der en masses indirekte ros og anerkendelse til stede blandt mennesker. Den indirekte ros og anerkendelse er i form af kropssprog, tillid, ansvar, accept og kropskontakt.

Følgende eksempel:

Et smil

Et klap på skulderen

Et kram

Et håndtryk

En svær opgave

Et ansvar for andre

Beskyttelse af hinanden

Loyalitet

Blive hjulpet uden at man beder om hjælp

Får lov til at hjælpe andre

Når jeg bliver kritiseret er det, jeg laver godt nok.

De kigger på en med respekt

De lytter til hvad man siger

Der er mange flere af den slags eksempler

Hvis man som menneske er opmærksom på al indirekte ros og anerkendelse og tager det ind, vil ens selvværd vokse hver dag. Ens kollegaer lægger ikke mærke til al den indirekte ros og anerkendelse, og kan derfor ikke bruge det til ret meget.

Man kan lære kollegaer at sanse og mærke meget mere indirekte ros og anerkendelse i dagligdagen, så energi niveauet og selvværdet vil stige til glæde for virksomheden

Øvelserne går ud på, at nedskrive hver dag hvor, hvordan og hvornår man har oplevet indirekte ros eller anerkendelse fra andre kollegaer. Man afleverer så sine nedskrevne notater til en trænet person. Denne trænede person og kollegaen taler så om det, man har lagt mærke til og ikke lagt mærke til. Det man ikke har lagt mærke til, skal man prøve at sanse og mærke mere i dagligdagen og møde den trænede person igen en måned efter. Denne øvelse er speciel vigtig for kollegaer,

der har ansvaret for andre kollegaer, idet disse kollegaer vil udvikle en større forståelse af deres egne og andre kollegaers følelsesmæssige liv og dermed skabe harmoni og tryghed i gruppen.

Hvorfor har man svært ved at rose andre?

Når man skal rose andre kommer man i kontakt med negative erfaringer ved at rose.

Man kommer i kontakt med, at man er bange for, hvordan det bliver modtaget, bliver man afvist, latterliggjort? Det er en uvant og sjælden situation for mange, og derfor bliver man utryk, når man roser andre. Man kommer i kontakt med, at man selv mangler ros fra sine nærmeste eller andre kollegaer.

Det er en meget intim handling at rose andre, og man kommer pludselig meget tæt på den anden person, måske mere tæt end man ønsker og er vant til.

Ulemper ved at tage imod ros fra en kollega

1. Man tror, man skal give noget igen.
2. Det bliver for intimt.
3. Man kommer i kontakt med sorg over ikke at have være rost i lang tid.
4. Man kommer i kontakt med, at det er længe siden, man har rost andre og derfor bliver man irriteret over at blive rost.
5. Måske kan man ikke lid den, der roser en og derfor bliver man irriteret over at blive rost.
6. Måske kommer man i kontakt med, at man selv har noget tilbageholdt kritik på den, der roser.
7. Man siger i lige måde, fordi man bliver overrasket over rosen.
8. Man synes selv, at rosen er overdrevet og derfor føler man sig tvunget til at afvise rosen.
9. Man kommer til at tænke på, at man savner ros fra sin kæreste, chefen, vennerne eller sine børn.
10. Man føler, at man står i gæld til den der roser, hvis man tager imod rosen.
11. Hvis jeg tager imod ros, har jeg svært ved at sige fra/nej.
12. Tager jeg imod rosen, forhindrer denne kollega mig i at kritisere vedkommende.

Ulemper ved at rose andre

1. Så tror de, at de er mere end de er
2. De kræver mere i løn
3. De kommer for tæt på.
4. De vil kritisere en mere, fordi de føler sig trygge
5. De vil måske prøve at overtage ens job, hvis de bliver for selvsikre

Hellere rose kollegaer mange gange for små ting end få gange for store ting.

Fordele ved at rose andre

1. De får mere selvværd.
2. De bliver mere selvstændige.
3. De kommer med forslag til forbedringer af virksomheden.
4. De får mindre sygefravær.
5. De lyver mindre.
6. De bliver mere loyale over for virksomheden.
7. De tilbyder hjælp, når der skal overarbejdes.
8. De kommer med saglig kritik og ikke nedbrydende kritik af andre kollegaer i højere grad
9. De der modtager vil rose andre mere, så det vil sprede sig som en løbeild.
10. Man bliver meget tolerant over for andres fejl og forskelligheder, når man får meget ros.
11. Det er nemmere at modtage kritik på baggrund af, at man er blevet rost.

Hvorfor afviser kollegaer ros

Mange mennesker får meget sjældent direkte ros, men får masser af indirekte ros, hvor man selv skal finde ud af, om det man gøre er godt nok. F.eks. tænker mange, når jeg ikke får kritik for det jeg laver, må det være godt nok.

Allerede i 7 års alderen begynder rosen at aftage gradvist og næsten helt forsvinde inden man er fyldt 18 år. Når man får en kæreste får man ros og beundring de første 4 måneder og derefter at forsvinder det helt eller delvist.

Dem der dyrker meget sport er tit gode til at rose hinanden, og en veluddannet sportstræner roser sine spillere meget. Ros er en meget intim handling som mange ubevidst afstår fra, fordi de føler for tæt en kontakt.

I andre lande f.eks. nogle områder af USA roser man meget og i nogle tilfælde overdrives rosen ud i det ekstreme:

Du er fantastisk, du er den bedste.

Nogle amerikanere roser folks hjem, selv om de ikke synes, det er pænt, men for at fortælle personen indirekte, at de godt kan lide vedkommende.

Grunde til at man afviser ros

1. Hvis man tager imod ros, kan man komme i kontakt med en sorg over ikke at have fået ros af dem, man holder af. Når jeg uddanner psykoterapeuter har vi ros og kritik rundt hver 6 måned. Jeg har tit oplevet, at når folk sidder i stolen og skal roses af alle de andre deltagere, uden at måtte sige noget, er de begyndt at græde. Når de har grædt færdigt, siger vi tingene en gang til. Du får alt, hvad der bliver sagt skriftligt, så de kan læse det mange gange.
2. Nogle bliver mistænksomme og tænker, hvorfor får jeg ros, hvad vil de have til gengæld.
3. Andre afviser ros, fordi de har svært ved at sige fra/nej, når de bliver bedt om noget fra en kollega. Hvis de så tager imod ros føler de, at det er endnu sværere at sige fra/ sige nej, fordi de føler man står i psykisk gæld til den, der roser.
4. Nogle føler sig pinligt berørt, når de bliver rost og vil derfor væk fra situationen.
5. Nogle får et lille chok når de bliver rost og fryser til is inden i og kigger helt paralyseret på afsenderen.
6. Nogle får trang til straks at rose igen for at undgå at mærke, hvad rosen gør ved dem.
7. Nogle bliver meget glade og kan næsten ikke tro på det, og siger derfor, mener du virkelig det, er det en spøg?
8. Nogle bliver irriteret over at blive rost, fordi de kommer i kontakt med noget de ikke har fået taget sig sammen til at fortælle afsenderen, f.eks. noget de er utilfredse med.
9. Nogle bliver ligefrem forelsket i afsenderen og får lyst til at kysse den pågældende kollega.
10. Nogle bliver seksuelt opstemt ved at modtage ros, specielt hvis rosen kommer fra en af modsat køn, som man i forvejen er glad for.
11. Nogle lader som om, de ikke hører det og taler om noget andet for at aflede opmærksomheden fra rosen.
12. Nogle lader som om, de ikke hører det og taler om noget andet for at aflede opmærksomheden fra rosen.
13. Nogle føler sig bitte små og bliver generte som små børn når de bliver rost, men tager imod det alligevel.
14. Nogle føler sig bitte små og bliver generte som børn, når de bliver rost, men tager imod det alligevel.
15. Mange kan slet ikke huske, at de er blevet rost, heller ikke en uge efter, og det viser noget om hvor lidt man tager imod ros, hvorimod kritik kan man huske på dødslejet.

16. Nogle tænker, ja, ja, det er godt med dig og venter på, hvad der bagefter kommer af kritik, derfor skal kritikken komme først, og rosen bagefter i en evaluering.
17. Nogle får hovedpine og spændinger i nakken, når de bliver rost, utilpashed og svimmelhed.
18. Nogle afviser ros for ikke at blive afhængig af afsenderen.
19. Nogle opfatter ros som nærgående og alt for grænseoverskridende til overhovedet at ville have nogen ros.
20. Andre sørger for at undgå at få ros ved at opføres sig dårligt og på den måde forhindre afsenderen i at komme af sted, med det.
21. Hvis jeg tager imod ros, skal jeg rose en person, jeg ikke kan lide, derfor afviser jeg denne kollegas ros.
22. Hvis du tager imod ros, får du måske nogle varme følelser for afsenderen, og det er man måske bange for.

Fordele ved at rose dine kollegaer

Ti fordele ved at rose din kollega:

1. Du bliver selv rost
2. Du får konkretiseret dine følelser
3. Du kommer tættere på din kollega
4. Du kommer af med din ros
5. Du bliver mere tolerant.
6. Din ros bliver lettere at modtage.
7. Du skaber tryghed omkring dig
8. Din kollega får lettere ved at tage din kollega alvorligt
9. Din kollega vil i højere grad betroe sig til dig
10. Du bliver bedre til at modtage ros fra din kollega

Fordele ved ikke at rose dine kollegaer

Det er en del af opdragelsen i de fleste familier, at man ikke skal tro, at man er noget. Således savner de fleste af os at få ros, og det gør det endnu sværere at rose andre. Når du alligevel prøvet at rose din kollega, kan hun eller han blive mistroisk, og hvad vil du mon med denne ros? De fleste af os har svært ved på en ægte måde at modtage og give det videre, vi ikke selv har fået nok af.

Ti fordele ved ikke at rose dine kollegaer

1. Du blottes dig ikke.
2. Du involverer dig mindre.
3. Du bliver ikke afvist
4. Du bliver ikke mistænkeliggjort
5. Du skal ikke give noget på din kærestes betingelser
6. Du skal ikke give noget igen
7. Du kommer ikke i kontakt med eget mindreværd
8. Du kan bedre kontrollere og styre din kæreste
9. Du kommer ikke i kontakt med dit eget savn af ros
10. Du bliver fri for at tage stilling

Ulemper ved at tage imod ros

Mange mennesker har nogle bevidste og ubevidste grunde til ikke at tage imod ros. De kan f.eks. have nogle indre forestillinger om sig selv.

1. Jeg føler, at jeg skal give igen med det samme.
2. Jeg tør ikke vise mine dårlige sider
3. Jeg må ikke blive vred
4. Jeg bliver ked af det.
5. Jeg skal gøre mig fortjent til rosen
6. Jeg skal være taknemmelig
7. Jeg mister kontakten med mig selv.
8. Jeg kan ikke gemme mig.
9. Jeg bliver angst.
10. Jeg udleverer mig selv.
11. Jeg overlader kontrollen til den anden.
12. Jeg bliver genert.
13. Jeg bliver mistroisk.
14. Jeg føler, at jeg kommer til at stå i gæld til den anden.
15. Jeg bliver bange for at begå fejl.
16. Jeg bliver lettere at manipulere.
17. Jeg bliver mere afhængig af ros
18. Jeg kommer i kontakt med gamle savn.
19. Jeg bliver doven og inaktiv.
20. Jeg kan ikke se den andens dårlige sider.

Angsten for at tage imod ros

Efter en række forliste arbejdsforhold kan man nå frem til negative erkendelser som f.eks. ” Jeg ved, at jeg alligevel vil blive skuffet før eller siden, så jeg må hellere passe på med at komme for tæt på. Sådanne erkendelser ødelægger evnen til at involvere sig i andre, og når man begynder at tage imod ros, vil det gøre ondt i starten, hvor sorg, vrede, had, umættelighed og andre følelser dukker frem.

Følgende kendetegn på, at det at være tæt på et andet menneske, fremprovokerer gamle følelser:

1. Kritiserer meget for at holde den anden på afstand
2. Stiller urimelige krav, så den anden kommer i forsvarsposition
3. Vil ikke tale om det, der gør ondt
4. Bliver fjern
5. Holder dig travlt optaget med alt muligt, så du undgår at mærke dig selv og dine problemer.
6. Undgår dyb øjenkontakt og intimt samvær.
7. Kritiserer alle, så de holder afstand.
8. Har svært ved at lytte men vil høres på.
9. Har muskelspændinger i kroppen (mave, hals)
10. Sover uroligt og for lidt eller for meget.
11. Spiser meget sukkerholdigt, ryger mere, drikker mere alkohol eller bliver totalt afholdende.
12. Vil hellere give end modtage.
13. Får fantasier om andre og bedre forhold.
14. Er ikke opmærksom på det, der går godt, men kun det, der går skidt.
15. Giver kollegaen en følelse af ikke at være god nok.
16. Ydmyger en kollega offentligt.
17. Bliver urealistisk i dine forestillinger om hvad der er muligt.

Hvorfor overdriver nogen rosen?

Der er nogen der overdriver rosen, dog er dette fænomen mest udbredt i USA f.eks. du er fantastisk, du er den bedste, du er den største.

I Danmark bliver rosen sjældent overdrevet, tværtimod rosen bliver tit underdrevet. Dem der overdriver har ofte et underskud af ros og kunne godt tænke sig at få denne samme ros tilbage også i overdrevet form. Man kan have skjulte motiver for at overdrive rosen, enten ubevidste eller bevidste grunde.

Følgende årsager til at man overdriver rosen

1. Vil selv roses mere end man bliver det i øjeblikket.
2. At man vil forhindre modtageren i at kritisere den der roser.
3. At komme tættere på modtageren.
4. Det bliver nemmere at manipulere modtageren på et senere tidspunkt.
5. Du kan nemmere overtale modtageren til at tage overarbejde på et andet tidspunkt.
6. Du får en allieret i fremtiden.
7. Modtageren vil være mere venlig overfor dig i fremtiden.
8. Modtageren vil i højere grad tilbyde sin hjælp.
9. Modtageren vil i højere grad acceptere dine fejl.
10. Fordi man er usikker på sig selv og har brug for mere tryk.

En ros der er overdrevet kan være svær at tage imod, fordi man kan mærke, at der er noget galt her. Nogle kan tage imod ros, lige meget hvor overdrevet den er, og andre afviser ros, der er overdrevet. Chancen for at rosen bliver modtaget er meget mindre end hvis den er i forhold til virkeligheden. Hvis man får overdrevet ros i en gruppe, kan afsenderen blive til grin, og dem der hører på, vil miste lidt respekt for afsenderen. Afsenderen ydmyger sig selv og vil måske blive mobbet for det i fremtiden.

Hvorfor virksomheden ikke roser de ansatte særlig meget?

Det er en del af opdragelsen i de fleste familier, at man ikke skal tro, man er noget. Således savner de fleste af ros at få ros, og det gør det endnu sværere at rose andre. Når du alligevel prøver at rose en ansat kan denne blive mistroisk, for hvad vil du mon med rosen? De fleste af os har svært ved på en ægte måde at modtage og give det videre, vi ikke selv har fået nok af.

Ti fordele ved ikke at rose de ansatte:

1. Du blotter dig ikke.
2. Du involverer dig mindre.
3. Du bliver ikke afvist.
4. Du bliver ikke mistænkeliggjort.
5. Du skal ikke give noget på deres betingelser.

6. Du skal ikke give noget igen.
7. Du kommer ikke i kontakt med dit eget mindreværd.
8. Du kan bedre kontrollere dine ansatte.
9. Du kommer ikke i kontakt med dit eget savn af ros
10. Du bliver fri for at tage stilling

Ti fordele ved at rose de ansatte:

1. Du bliver selv rost
2. Du får konkretiseret dine følelser
3. Du kommer tættere på de ansatte
4. Du kommer af med din ros
5. Du bliver mere tolerant
6. Din ros bliver lettere at modtage
7. Du skaber tryghed omkring dig
8. Dine ansatte får lettere ved at tage din kritik alvorligt
9. Dine ansatte vil i højere grad betro sig til dig
10. Du bliver bedre til at modtage ros fra dine ansatte

KAPITEL 2

Kritik

Hvorfor er det svært at kritisere andre?

Det er meget svært at kritisere andre på den rigtige måde, og derfor er der mange, der afholder sig fra at kritisere andre. De fleste har mange negative erfaringer med at kritisere andre, så de tænker, at det kan ikke betale sig.

Når man kritiserer andre, skal man forberede dem på, at der kommer en kritik, så modtageren ikke bliver forskrækket og reagerer uhensigtsmæssigt f.eks. ved at afvise eller gå til modangreb.

Man indleder f.eks. med at sige: "Jeg vil gerne tale med dig, hvornår har du tid?"

Modtageren siger: "Om 5 min."

De 5 min. forbereder man sig psykisk på, at man skal have kritik, og derfor kan modtage kritikken på en mere hensigtsmæssig måde. Når man sidder over for den, der skal kritiseres kan man indlede med følgende udtalelser:

Jeg har en lille ting, jeg gerne vil drøfte med dig angående produktionen. Det er vigtigt for mig, at du kontakter mig, når du er i tvivl om noget ved produktionen. Du kontaktede mig ikke sidste gang, du skulle starte maskinen op, hvorfor gjorde du ikke det?

Personen svarer så: "Jeg troede, jeg kunne klare det selv."

Afsenderen siger så: "Ok, det kan jeg godt genkende, den fejl har jeg også selv begået tidligere.

"Kan vi lave en aftale om, at det ikke gentager sig, og at du lige kontakter, før du starter den op næste gang?"

"Ja" svarer modtageren.

Afsenderen siger: "Er du klar over, hvad det har kostet virksomheden, at du ikke spurgte først?"

"Nej" svarede modtageren. "Hvor meget kostede det virksomheden?"

"Det kostede ca. kr."

Modtageren føler ubehag og får lidt dårlig samvittighed og siger, at det ikke skal ske igen.

Filosofien er, at man behandler kollegaen med det udgangspunkt, at de gør deres bedste ud fra de forudsætninger de har med.

Man fortæller, at man selv har begået en fejl, der minder om den fejl, der lige er begået. På den måde fjerner man unødigt skyldfølelse fra modtageren, og skyldfølelse har ikke noget formål, men sænker tværtimod modtagerens selvværd, hvilket gør modtageren endnu mere usikker.

Man laver en ny aftale kollega til kollega.

Modtageren skal gøres bevidst om, hvad det har kostet virksomheden, som gør det nemmere for modtageren at huske den nye aftale.

Hvorfor afviser man kritik

Vi får alle kritik hver dag i passende doser, direkte eller indirekte af vores kollegaer, venner, kærester, forældre og børn. Kritik er sundt for alle, hvis den er velment og man ikke har formål som f.eks. at nedbrydning og skjult hævn.

Vi har alle en masse dårlige erfaringer med at få kritik af vores forældre, i skolen, af kærester osv.

Vi har alle oplevet den uretfærdige kritik, der har været alt for hård i forhold til den fejl man har lavet. F.eks. at blive frosset ude i 14 dage. Vi har alle oplevet at en fejl vi har indrømmet er blevet brugt imod os i mange år efter, og det er en af grundene til, at man i dag har svært ved at indrømme fejl.

”Vil de stadig holde af mig og respektere mig, hvis jeg indrømmer mine fejl?”

Jo, dårligere man er til at indrømme sine fejl, jo mere intolerant er man, når andre begår fejl.

Jo, nemmere man har ved at indrømme sine fejl, jo nemmere har man ved at tilgive andres fejl.

Når man er god til at indrømme fejl, giver det respekt, tillid og tryghed til ens omgivelser.

Dem der ikke kan indrømme fejl, bliver ensomme mennesker, for man kan ikke stole på en person, der ikke vil indrømme fejl.

Saglig og brugbar kritik er kærlighed på højeste plan, og vi er dybt afhængige af kritik fra andre, det skaber nærhed og sammenhold. Uden kritik vil sammenholdet og nærheden langsomt forsvinde.

Tilbageholdt kritik giver kulde, afstand, hævnaktioner, sabotage, bagtalelser, modarbejdelse af virksomhedens interesser og tyveri.

Kritikken skal siges på det rette tidspunkt, rette sted og under et antal øjne. Nogle gange under 4 øjne, andre gange med mange øjne, nogle gange skriftligt.

Måden det bliver sagt på betyder mere end selve kritikken.

Ordformuleringen er meget vigtig, for et forkert ord kan ændre modtagerens opfattelse.

Det kan være godt at fremhæve ca. 3 ting, man godt kan lide ved personen, inden man kommer til et kritikpunkt.

Andre gange skal kritikken komme først, men være positivt formuleret.

F.eks.: ”Du skulle blive lidt bedre til at lytte.”

Forkert måde: "Du er dårlig til at lytte. "

Ulemper ved at tage imod kritik

En del mennesker afviser kritik og vil slet ikke mærke de følelser de kommer i kontakt med, når de bliver kritiseret eller kritiserer. Når du bliver kritiseret kan det være, at det er den anden, der har et problem og prøver at overføre det på dig.

f.eks.: "Hids dig ned, når du taler til mig. "

Den der siger det, tør ikke selv være vred, og vil derfor forhindrer andre i at være vrede. Nogle gange kan det være godt lige at få raset ud, inden man skal fremlægge sin kritik f.eks. til en kollega. Andre gange kan det være godt at vise sin vrede samtidig med., at man kritiserer som f.eks. hvis en kollega har lavet en kæmpe fejl og har opdaget den 10 gange i træk. Vreden bliver brugt til at understrege, at nu er grænsen nået for min tålmodighed, og du må spørge nogen, der har forstand på det, inden du udfører opgaven næste gang.

Når man skal modtage kritik, kan man komme i kontakt med en lang række negative oplevelser, hvor man er blevet kritiseret og har indrømmet fejlen. Indrømmelsen har måske medført, at straffen har været for stor i forhold til den fejl, man har begået.

Ubevidst vil man så benægte fejlen, fordi man er bange for den langvarige eller hårde konsekvens og ikke selve indrømmelsen.

Hvis folk vidste, at konsekvensen var retfærdig, ville de have meget nemmere ved at indrømme fejl. Nogle tænker: "Hvis jeg indrømmer fejlen vil de være sure på mig i lang tid, eller de vil gøre grin med mig i flere uger, derfor må jeg heller gå til modangreb og finde en fejl hos den anden, så de får respekt for mig." Hvis oplevelser fra fortiden om for hård konsekvens af at indrømme fejl bliver bearbejdet, vil denne person få et sundt forhold til kritik, for man lærer utroligt meget af andres kritik, også selvom den ikke er berettiget, fordi kritikken fortæller mere om afsenderen end om modtageren.

Det vil altid være mindre behageligt eller gøre ondt at få kritik, det er prisen, men hvis det er omsorgsfuldt og relevant kritik, så udvikler det ens personlighed.

Mennesker der ikke har fået kritik i lang tid, går i stå, får måske lidt storhedsvanvid, som nogle ledere får eller falder i søvn, for de mangler respons.

Man kan godt undvære kritik i perioder, men ikke længere end et års tid. Lederens kæreste skal jo nok komme med kritikken eller børnene, vennerne og til sidst kollegaer.

Det er langt farligere at kritisere en kollega end ens familie og venner, for hvis det går galt, kan det medføre lange psykiske krige på virksomheden med kulde og bagtalelser. Mange vælger at tie og prøver at glemme det, og det går også godt i nogle tilfælde, hvor det måske er det bedste.

Kritik der opbygger selvværdet

Alle har brug for med jævne mellemrum at blive holdt fast i den evige proces, det er at blive en glad kollega.

Når vi får kritik, kan der let ske en fejl, fordi der er så mange følelser blandet ind i den proces at give og modtage kritik. Vi har ikke lært hjemmefra eller i skolen, hvordan man giver kritik på en optimal måde, således at selvværdet hos modtageren vokser.

Faktorer der har indflydelse på modtageren af kritikken

1. Tonefaldet kan få selv en lille kritik til at blive meget personlig med risiko for at selvværdet kan tage skade.
2. Måden den er formuleret på kan ændre betydningen og kritikken kan blive opfattet som noget andet, end det som var meningen.
3. Kritikken kan være overdrevet eller underdrevet.
4. Kritikken kan være ironisk og sarkastisk.
5. Kritikken kan komme på det forkerte tidspunkt.
6. Kritikken skulle måske have været under 4 øjne

Eksempler på opbyggende kritik

1. Du skal blive bedre til at lytte...
2. Du skal øve dig i at samle det skab mere præcist
3. Der er lige en ting du skal ændre
4. I det store og hele er arbejdet godt udført, men du skal lige rette den hjørnestolpe
5. Må jeg komme med et forslag?
6. Jeg synes, du skal rette denne side
7. Ifølge tegningen skal den være 90 grader, og den er 85 grader, gider du lige rette det?
8. Gider du lige hjælpe mig lidt her
9. 90% af arbejdet er tilfredsstillende udført, men de bundstykker skal slibes en gang mere, ok.
10. Jeg er glad for at arbejde sammen med dig, du er en god kollega, men jeg er lidt irriteret over, at du ikke ringer, når du er forsinket.

Kritik der nedbryder selvværdet

Prøv at forestil dig at en person er et frimærke med 100 takker som er lig med 100 mulige fejl hos personen. Når kritikken føles nedbrydende er det, fordi personen opfatter, at det er alle 100 takker, der er forkerte.

Hvis den der kritiserer gør det i et bebrejdende, negativt tonefald og på en mere personlig måde, så vil kritikken være nedbrydende for modtagerens selvværd, selvom det måske er en lille ting, der reelt bliver påpeget. Man kan slippe af sted med at give en meget stor kritik hvis man gør det på en venlig og konstruktiv måde, så selvværdet hos modtageren ikke tager skade. Man kan udtale en lille kritik på en måde, der sårer og nedbryder folk

En nedbrydende kritik:

- Nu har du gjort det igen, hvor mange gange skal jeg fortælle dig, at du ikke skal sætte en bolt i der, din halvhjerne, man skal da også gøre det selv, din tumpe.

En opbyggende kritik

- Du har gjort et fint stykke arbejde, smadder godt. Du skal lige fjerne den bolt der med det samme. Gider du skrive det ned i din lommebog, at den bolt ikke skal være der. Tak skal du have.

En mindre nedbrydende kritik

- Den bolt skal ikke være der, og det er ikke første gang, jeg har fortalt dig det.

En mindre opbyggende kritik

- Arbejdet er tilfredsstillende udført, men du skal skifte den bolt der med det samme.

Den opbyggende kritik er opbygget således

- Fase 1 Anerkendelse og ros.
- Fase 2 Påpeger fejlen på en venlig måde.
- Fase 3 Afsender du gør dit bedste, det er fint.
- Fase 4 Giver et godt råd.
- Fase 5 Anerkender kontakten ved f.eks. et tak eller ok.

Vi har alle prøvet at få kritik, der nedbryder vores selvværd i folkeskolen, af vores forældre, og af kollegaer. Det meste kritik går på det, vi har lavet f.eks. lektier, hjælpe til derhjemme og udført arbejde på virksomheden. Kritikken berører sjælen og må ikke være for hård hvis den skal forstås og tages alvorlig af modtageren. Hvis kritikken er for hård kommer man til at miste interessen eller ligefrem hade personen, der kritiserer. Hvis man mister interessen eller kommer til at hade personen vil sandsynligheden for at fejlen igen opstår, være større.

Synes man, at kritikken er retfærdig og tilpas vil man gøre meget for, at det ikke gentager sig. Jo lavere selvværd, jo sværere har man ved at påtage sig nye opgaver, fordi nye opgaver medfører kritik i læreprocessen, fordi man laver mange fejl i nye opgaver.

Når man får opbyggende kritik efterfulgt af dobbelt så meget ros, vil man kaste sig ud i nye opgaver og opfatte de fejl, man laver som en naturlig del af indkøringen af en ny opgave, og derfor ikke spille sin tid på at ærgre sig eller blive bange for, at det bliver opdaget. Man har ikke brug for at skjule de fejl man laver, når man ved, at man bliver retfærdig behandlet af andre, når man laver fejl.

Man skal altid have af vide, at de andre godt ved, man gør sit bedste, og derfor er det okay at begå fejl. Man har svært ved at bede om hjælp fra andre, hvis de påpeger ens fejl på en nedbrydende måde. Mange beder ikke om hjælp, og det er til skade for virksomheden

Eksempler der nedbryder selvværdet

1. Du er et sjuskehoved
2. Har du for mange tommelfingre
3. Nu har du lavet den fejl 10 gange
4. Det arbejde er dårligt udført
5. Har du sovet mens du har arbejdet?
6. Du er for langsom
7. Du burde have været mere grundig
8. Har du tabt din hjerne
9. Lav det om igen.
10. Det er ikke godt nok

Nedbrydende kritik

Alle har prøvet at få kritik der er alt for hård og for overdrevet, og hvor man har en fornemmelse af, at her ligger noget andet bag, som handler om noget andet. Alle mennesker har ophobet vrede og irritation over en lang række ting i livet. Nogle mennesker kommer til at blande tingene sammen, sådan at den vrede de har over en række ting bliver blandet sammen med en konkret nutidig situation. Det betyder at den vrede som i virkeligheden tilhører kæresten derhjemme bliver smidt i hovedet på kollegaen.

Den ophobede irritation og vrede kan komme til udtryk i, at man bliver iskold og afvisende over for en kollega, der har begået en lille fejl. Syndebuk filosofien opstår ved at en personalegruppe har en masse ubearbejdet irritation, sorg, afsavn og vrede som ikke er blevet bearbejdet fra deres privatliv. En ansat begår en fejl, som f.eks. at glemme en aftale, og det gør vedkommende måske flere gange. En kollega kritiserer personen på et personalemøde og 4 andre kollegaer følger trop. Nu har disse kollegaer mulighed for at få afreageret på denne person, og kritikken bliver mere voldsom og mere personlig end den burde være. Hvis lederen ikke griber ind her, er lederen skyld i, at denne person bliver brugt som skraldespand og angribernes behov for at komme af med noget, der hører til et andet sted.

Det sker selvfølgelig ubevidst, og de kollegaer der gør det, ved det ikke selv, men de får det bedre nu og her. Især på hospitaler er det udbredt, at en sygehjælper eller sygeplejerske bliver offer i flere måneder for uberettigede anklager og kritik. Denne person vil så holde op efter et stykke tid, hvorpå personalet ubevidst finder en ny syndebuk kort tid efter. Hvis kollegaerne er presset meget vil denne tendens være udpræget.

Lederen skal være meget opmærksom på, hvem der er personalets ynglings syndebuk, og det er lederens opgave at beskytte og forsvare denne kollega.

I fremtiden vil de moderne virksomheder tilbyde personalet gratis kropspyke terapi, hvis der er behov for det, for på den måde at hæve kvaliteten af samværet i personalegruppen.

Kollegaernes tilknytning vil blive meget stærkere, og der vil være færre konflikter og mindre mobning af svage eller anderledes tænkende kollegaer, f.eks. mennesker af anden kulturel baggrund.

Man kunne i fremtiden optage alle personale evalueringer på video, så ledelsen kunne afsløre kollegaer, der kritiserer andre kollegaer uhensigtsmæssigt.

Har en kollega et problem med andre kollegaer, kan vedkommende tage vreden med hjem og lade det gå ud over sin kæreste, børn, hund eller andre f.eks. bilister.

Eksempler på nedbrydende kritik

1. Du burde vide at...
2. Det er for dårligt, at du ikke har tænkt på...
3. Enhver ved at...
4. Du kan da tænke dig at...
5. Har du gået i skole?
6. Hvem har lært dig at...
7. Du har 5 tommelfingre på hver hånd
8. Tænkt dig om...
9. Du må selv finde ud af...
10. Det tyder på at du er ligeglad med os

Eksempler på opbyggende kritik

1. Du skal øve dig i at overholde aftaler
2. Du kunne blive bedre til at overholde aftaler
3. Når du ikke overholder aftaler mister jeg tilliden til dig
4. Når du bryder en aftale bliver jeg ked af det
5. Når du ikke laver en ny aftale, inden den anden aftale udløber, tænker jeg, at du er ligeglad med mig.
6. Når du ikke overholder aftaler bliver du ensom
7. Når du bryder en aftaler, vil jeg undgå dig
8. Når du ikke overholder aftaler, stjæler du noget af min energi, fordi jeg skal bruge tid til at tænke på det.
9. Når du misligholder en aftale opfatter jeg det som mangel på respekt for virksomheden.
10. Når du ikke overholder aftaler med mig, gider jeg ikke bruge tid på at overholde mine aftaler med dig.
11. Når du ikke overholder aftaler, har jeg ikke lyst til at lave flere aftaler med dig.
12. Hvad synes du konsekvensen skal være, når du bryder aftaler?
13. Hvordan vil du straffe andre, der bryder aftaler med dig ?

Hjælp kan opfattes som kritik eller omsorg

Mandlige kollegaer har svært ved at modtage uopfordret hjælp fra kvindelige kollegaer.

En mandlig kollega står og roder ved kopimaskinen og en kvindelig kollega kommer forbi.

Hun blander sig og giver gode råd, for hvis hun var i samme situation, ville hun gerne selv have uopfordret hjælp. Kvinder omfatter hjælp som omsorg.

Manden kan opfatte hjælpen som kritik af ham og vil derfor være afvisende i nogle tilfælde.

En kvinde står og kæmper med kopimaskinen, og en mandlig kollega kommer forbi

Han tænker måske, hvis det var mig, ville jeg helst spørges om jeg havde brug for hjælp.

Derfor spørger den mandlige kollega: " Har du brug for hjælp?"

De fleste kvindelige kollegaer vil svare: "Ja tak, det ville være dejligt."

Når virksomheden ikke vil tage imod kollegaers kritik

I et forhold virksomhed og kollegaer imellem, vil kollegaerne fra tid til anden opleve at blive vred på virksomheden. Vreden skal ud, før kollegaerne igen kan give og modtage ros. Med andre ord vil vreden holde kollegaernes engagement nede, men det forhindrer ikke kollegaerne at give eller tage imod ros fra andre.

Kollegaerne er tit bange for at de ikke kan kontrollere sig selv og deres vrede. De undgår at vise andre kollegaer deres vrede, fordi de ikke kan overskue konsekvenserne, f.eks. at blive fyret, så hellere lukke af eller gå. Kollegaerne står tilbage med afmagt og ensomhed, som skaber sorg og får dem til at tage afstand. fra virksomheden.

Virksomheden skal lære at tage imod kollegaers kritik uden at de dermed behøver at være enige med dem. Kollegaer har brug for accept af deres vrede lige så vel som glæde og andre følelser. Kollegaerne kan have brug for at fortælle den samme historie flere gange, før kritikken er kommet ud, og overskuddet vender tilbage.

Virksomheden kan eventuelt signalere, at de er positivt indstillet overfor åbenhed også m.h.t. følelser. Kollegaer som ikke får lov til at udtrykke kritik, vil virksomheden ikke kunne tage imod kollegaers eller ros, fordi bliver følelsesmæssigt lukkede..

Konsekvenser af tilbageholdt kritik hos kollegaer er at de:

1. Viser kulde og afstand eller bliver fjendtlige
2. Får nedsat lyst til at arbejde og mere sygefravær
3. Ikke kan tage imod råd, gaver, ros eller kritik
4. Ikke viser ret meget engagement
5. Får hovedpine eller andre fysiske symptomer

Konkret personlig kritik

- Du skal blive bedre til at lytte.
- Du skal spørge noget mere til mig.
- Du skal øve dig i at overholde aftaler og tidspunkter
- Du skal indhente mere viden om folk, før du dømmer dem.
- Du skal se sagen fra to sider.
- Du skal afbryde mindre, når jeg taler.
- Du skal lære at blive bedre til at tage imod kritik.

Generel personlig kritik

- Du skal blive en bedre kollega
- Du skal være mere loyal overfor virksomheden.
- Du skal tage mere ansvar for dit liv
- Du skal blive bedre til at kritisere andre.
- Du skal være åbne overfor nye tanker.
- Du skal være mere tolerant.
- Du skal tage flere initiativer.

Konkret faglig kritik

Konkret faglig kritik er svært at give men meget nemmere at modtage, fordi man som en modtager ikke i samme grad tager det personligt, for man tænker: så må resten være godt. Eksempler på konkret faglig kritik

- De tre skruer er skruet skævt i. (der er 100 skruer)
- Du kan blive bedre til at spørge mig, når du er i tvivl.
- Du skal øve dig mere i at lave mindre svejsninger.
- Den ene samling skal være mere præcis.

- Husk at lave sikkerhedskopier.
- Du skal sætte dig mere ind i de nye moms regler.
- Du skal ringe tidligere, hvis du er forsinket.

Generel faglig kritik

- Du skal tage flere kurser i regnskabsføring.
- Du var vist ikke så heldig med den opgave.
- Du skal blive bedre til at holde møder.
- Du skal blive bedre til at kommunikere.
- Du kunne øve dig i at arbejde mere effektivt.
- Du skal bruge flere eksempler i dine rapporter.
- Dine analyser skal være mere gennemarbejdet.

Ulemper ved at sige Ja

1. Jeg beskytter ikke mig selv imod at gøre noget, jeg egentlig ikke har lyst til at gøre.
 2. Jeg bliver så træt, fordi jeg skal bruge en masse tid og energi på andre mennesker.
 3. Jeg har ikke energi til at sørge for, at jeg selv er glad og gøre noget som er vigtigt for mig.
 4. Jeg bliver så stresset, jeg kan ikke overskue mit liv.
 5. Når jeg siger ja til andre, så er der ikke tid og energi til at sige ja til mine nærmeste. Det vil sige, jeg bliver en dårligere mor, kone og ven.
 6. Jeg vil ofte blive følelsesmæssigt rodet ind i alle mulige menneskers liv, som jeg alligevel ikke kan løfte ud af deres problemer. Så det er sådan, at jeg kun er glad, når de er glade og deprimeret, når det går dem dårligt.
 7. Jeg føler mig svag og let at manipulere.
 8. Jeg føler mig bange og naiv.
 9. Jeg tager ikke ansvar.
 10. Jeg kan ikke løse nogen problemer. Løsningen kan være at sige nej.
11. Jeg kan ikke vise andre mennesker mine grænser, fordi jeg ikke siger fra.

Fordele ved at sige Ja

1. De mennesker jeg omgås får indtryk af, at jeg interesserer mig for dem, og det gør jeg også.
2. Jeg får stor glæde af, at folk bliver glade, når jeg siger ja.
3. Jeg får chancen for at gøre noget godt. Noget der ikke bare betyder noget for mig, men som også betyder noget for andre. En god fælles følelse af noget positivt.
4. Jeg kan glæde og opmuntre mennesker.
5. Jeg får gode, positive og livsbekræftende oplevelser og reaktioner fra folk.
6. Jeg får en fornemmelse af, at livet giver mening, og at jeg er noget værd.
7. Jeg får hjælp og taknemmelighed fra de mennesker, jeg har sagt ja til.
8. Folk synes, jeg er en god og positiv person. Så jeg er vellidt = større fanklub.
9. Jeg bliver en mere spændende og sjov person, fordi jeg siger ja ofte.
10. Jeg kommer tættere på folk, det synes jeg er spændende.
11. Folk behandler en godt.

10 fordele ved at sige fra, og sige nej

1. Jeg beskytter mig selv imod at gøre noget, jeg egentlig ikke har lyst til.
2. Jeg bliver ikke så træt, fordi jeg ikke skal bruge en masse tid og energi på andre mennesker.
3. Jeg har mere energi til at sørge for, at jeg selv er glad, og gøre noget som er vigtigt for mig.
4. Jeg bliver ikke så stresset, jeg kan bedre overskue mit liv.
5. Jeg kan sige mere JA til mine nærmeste, når jeg siger NEJ til de andre. Det vil sige jeg kan være en bedre mor, kone og ven.
6. Jeg ville ikke så ofte blive følelsesmæssigt rodet ind i alle mulige menneskers liv, som jeg alligevel ikke kan løfte ud af deres problemer. Ellers er det sådan, at jeg kun er glad, når de er glade, og deprimeret når det går dem dårligt.
7. Jeg føler mere mig selv, og jeg føler mig stærkere.
8. Jeg er mere modig og selvstændig.
9. Jeg er mere ansvarlig og voksen.
10. Jeg kan løse nogle problemer. Løsningen kan være at sige nej.
11. Jeg kan vise andre mennesker mine grænser, ved at sige fra.

10 ulemper ved at sige fra, sige Nej

1. Folk får indtryk af, at jeg er ligeglad med dem, og det er jeg ikke.
2. Jeg får ikke den glæde ved at hjælpe. Jeg kan godt lide, at folk er glade for det, jeg gør.

3. Jeg mister chancen for at gøre noget godt. Noget der betyder noget, ikke bare for mig, men også for andre.
4. Jeg kan såre og gøre folk kede af det ved at sige nej.
5. Jeg kan få en fornemmelse af ikke at "være med", at være udenfor på en måde, at jeg i deres øjne ikke er værd at samle på, hvis jeg siger nej.
6. Det er dårligt at sige nej til at hjælpe andre, tænk hvis jeg selv en dag fik brug for hjælp.
7. Ens fanklub bliver mindre. Man kan miste sine venner/mand, hvis man ikke prøver at være med/hjælpe med det, de gerne vil.
8. Man kan blive egoistisk og kedelig at være sammen med, hvis man ofte siger nej. Et menneske som kun får glæde ved at gøre noget, de vil, og aldrig det de andre foreslår.
9. Jeg kunne miste tætheden med folk, som jeg siger nej til.
10. Folk kan blive sure og skuffede på en, hvis man siger nej.
11. Folk kan hævne sig på en, såre en, hvis man har sagt nej.

Sige fra og nej på en konstruktiv måde

De fleste har svært ved at sige fra og nej, fordi de bange for at irritere og gøre den anden vred. Mange har erfaringer for at hvis man siger fra/nej så bliver man straffet på en eller anden måde. f.eks. med kulde, og at man ikke fremover får de spændende job, men alle de kedelige job. Mange har oplevet i deres fortid, at konsekvensen af at sige fra/nej var alt for hård f.eks. at man skulle høre for det i lang tid efter.

Man har derfor ikke turde sige fra og har derfor ikke øvet sig i at sige fra på en konstruktiv måde. Mange ved ikke, hvordan man skal sige fra/nej på en måde der ikke får konsekvenser for dem selv og siger derfor fra/nej på en måde, der kommer til at støde kollegaer i den grad, at de har lyst til at hævne sig. Heldigvis besinder de fleste sig og tænker: "han har nok en dårlig dag og lader derfor som ingenting". Sker det for tit at en kollega siger fra/nej på en negativ måde, så bliver der ballade på et eller andet tidspunkt. Den det går ud over vil på en eller anden måde komme tilbage og komme med bemærkninger til den pågældende kollega som ikke forstår, hvorfor den anden måske er kold.

Den der siger fra/nej på en negativ måde får det ikke at vide, men bliver straffet uden at vide, hvorfor. Denne kollega tror nu at den anden kollega ikke kan lide ham, men det er ikke tilfældet, han er bare irriteret over den måde, der bliver sagt fra/nej på, og det ved kollegaen måske ikke. Så de ved begge to ikke, hvad der er galt men mærker bare et ubehag som skaber samarbejdsvanskeligheder.

Det er almindeligt at kollegaer begynder at brokke og beklage sig over andre kollegaer eller arbejdet generelt Det er et udtryk for, at man bliver stresset, fordi man ikke har sagt fra.

Eksempler på at sige fra på en negativ måde

1. Forkert: "Ja, ja, det skal jeg nok, selvom jeg har travlt."
Rigtig: "Ja, det ordner jeg."
2. Forkert: "Det må vi se om jeg får tid til."
Rigtig: "Det er færdigt om 8 dage."
3. Forkert: "Skal det være nu? Du kan ikke være bekendt at komme med det så sent."
Rigtig: "Ja, det er færdigt om 14 dage."
4. Forkert: "Nej, det kan vi ikke nå i en overskuelig fremtid."
Rigtig: "Jeg ringer tilbage til dig i morgen og giver dig et tidspunkt på, hvornår du kan forvente at få varen."

Kom altid med en klokkeklar udtalelse og hold dine stress problemer for dig selv og lov aldrig noget, du ikke kan overholde. Lov hellere en dato længere fremme og kom så 4 dage før og sig, at det er færdigt.

Kollegaen elsker at blive overrasket med, at man er færdig 4 dage før.

Mange presser på for at få det færdigt noget før og det må du aldrig lægge under i et forsøg på at behage kollegaen kan føre til, at du mister et godt arbejdsforhold, fordi kollegaen føler sig svigtet og ladt i stikken, hvis du ikke kan overholde aftalen alligevel.

Man kan tilbyde en anden kollega hjælp eller materielle ting og føle sig afvist uden at kollegaen ønsker det.

Eksempler

1. Vil du have en kop kaffe?
Forkert: Kollegaen svarer: Nej, eller ryster på hovedet.
Rigtigt: Det var pænt af dig, ellers tak.
2. Skal jeg hjælpe dig med kopimaskinen?
Forkert: Det er jeg ikke interesseret i.
Rigtig: Tak for tilbuddet, ellers mange tak.
Rigtig: Tusind tak, det var sødt af dig at tilbyde mig hjælp.

Mange kollegaer i dag er lidt uhøflige og har ikke lært hjemmefra, hvor vigtig det er at anerkende enhver form for hjælp eller forsøg på samme. Mange er ikke klar over, at hvis man glemmer at sige tak eller give den anden kollega en form for tak, som ikke kan misforstås, f.eks. et smil, klap på skulderen, et kram kan sige lige så meget som ord. Det er vigtigt at den, der tilbyder

hjælp ikke føler sig afvist, men glad, så man får lyst til at tilbyde sin hjælp eller tjenesteydelser igen. Glemmer man at sige tak eller anerkende tilbuddet, så bliver den, der har tilbudt sin hjælp, trist og føler sig afvist.

KAPITEL 3

Evaluering

Hvorfor skal man have ros og kritik skriftlig?

Alle mennesker har prøvet alt for mange gange at få kritik og ros på en ubehagelig måde. Alle de negative erfaringer gør det sværere at modtage kritik og ros mundtlig, fordi man ubevidst er lidt på vagt. Får man det skriftligt kan man sidde stille og roligt i sit eget tempo og læse kritikken og rosen.

Mange har brug for at læse det mange gange i løbet af et stykke tid for at kunne tage kritikken og rosen helt ind i deres følelsesmæssige system. Nogle tager det frem et par gange om året, det er en god ide, specielt hvis man har savnet ros i de sidste 3 måneder, for så kan man sidde og læse det, man fik 3 måneder tidligere. Det forstærker selvværdet at sidde og læse, hvad ens kollegaer mener om en, samt forøger ens energi niveau.

Før man afleverer den skriftlige ros og kritik, skal den gennemlæses af en trænet person, der ved, hvordan det skal se ud. Denne personaletræner omformulerer evt. teksten til en optimal information.

Jeg kan anbefale, at alle kollegaer bliver evalueret hvert år fagligt og personligt.

Man kan teste hvor gode kollegaer er til at tage imod ros.

Man indkalder dem til et møde 14 dage efter, de har fået deres evaluerings skema med måske 3 kritikpunkter og 6 rosede bemærkninger.

Man spørger kollegaen direkte ved mødet.

Kan du fortælle mig hvilke gode ting, vi sagde om dig?

Hvis personen kun kan huske 2 af de 6 rosede bemærkninger har personen svært ved at tage imod ros, og det kan man lave om på. Man kan f.eks. bede personen om at gå hjem og kigge på skemaet igen. Næste gang skal personen kunne de 6 rosede bemærkninger uden ad. Man kan i psykoterapi finde ud af den følelsesmæssige årsag til, at man ikke kan eller vil tage imod ros fra

virksomheden. Det kan godt være, at man kan tage imod ros fra sine børn, kæreste og venner, men ikke fra virksomheden eller omvendt.

Finder man årsagen til at denne kollega har svært ved at tage imod ros, kan der arbejdes med det, så kollegaen bliver god til at tage imod ros til gavn for virksomheden og kollegaens selvværd. En kollega der er god til at tage imod ros bliver mere kreativ, tolerant og god til at rose andre, så energistrømmen vil stige hos de kollegaer, der omgås denne kollega.

Evaluerings skema

Find nogle små konkrete ting du synes din kollega skal blive bedre til.

Konkret f.eks.:

- Jeg synes, du skal blive bedre til at lade mig tale ud.

Generel, f.eks.

- Jeg synes, du skal lade folk tale ud.

Konkret er det kun i forhold til en person, det kan godt være at denne kollega lader andre tale ud. De konkrete ting man ønsker at forbedre skal kunne ændres inden 3 mdr. ellers er det et nederlag for den, der modtager kritikken.

Find dobbelt så mange ting, du synes kollegaen er god til.

For hver kritikpunkt skal kollegaerne have en faglig ros og en ros for hans personlige ansvar.

f.eks.

Faglig ros

Du er god til at overholde aftaler.

Personlig ros

Du er meget imødekommende at tale med.

Generel ros

Ros der er generel bruges til at få kollegaen til at føle sig god nok, men huskes ikke særlig længe.

Konkret ros

Ros der er specielt på denne kollega, som man er meget glad for,

Generel ros, faglig ros, f.eks.

Du er en dygtig medarbejder.

Konkret ros, personlig ros f.eks.

Du er en varm person.

Evaluering af kollegaer

1. Først et foredrag på 45 min. om kritik og ros.
2. 15 min. Pause.
3. 60 min. debat om alt det man ikke må, og hvordan det gøres så alle får en omsorgsfuld og saglig kritik og ros.
4. Alle sætter sig ned i en time og skriver på et skema, hvad de synes deres kollegaer skal blive bedre til.
5. Alle skriver under på, hvad de har skrevet.
6. Skemaerne gennemgås af en uddannet person, som ikke arbejder på virksomheden
7. Er der mange kollegaer er der tilsvarende personale udefra til at gennemgå de skemaer og censurere det, der ikke skal frem i den store gruppe. Noget skal om formuleres til et mere konstruktiv udsagn.
8. Der hænges store sedler op på væggene, som alle skal skrive på i en time. Det der bliver skrevet på de store A 2 ark er godkendt af virksomhedens ledelse, før de A 2 ark bliver udfyldt sådan, at alle kan se, hvad alle mener om alle.
9. Alle de A 2 ark bliver taget ned og alle sidder med arket foran sig og kan nu melde sig til at læse højt, hvad der står, så man kan forsvare sig eller bede om en forklaring eller bare sige Ok, eller tak skal du have.
10. F.eks. Louise skal læse sin seddel op. Hans siger, jeg skal blive bedre til at lytte. Ja, det kan der være noget om. Hans siger, jeg er god til at fortælle om mit private liv og er et godt menneske, tak skal du have Hans. Hanne siger, jeg skal øve mig i ikke at afbryde, Ja, det passer. Hanne siger, jeg er en god medarbejder. Hvad mener du med det? siger hun og kigger over på Hanne. Hanne svarer. Du er god til at give mig tryghed, og du fortæller ikke noget videre. -Tak, Hanne. Louise fortsætter: Hanne siger, der har et smil, der smitter. Frederik siger, jeg skal blive bedre til at sige min mening Louise spørger Frederik. Kan du uddybe det noget mere? - Frederik. siger: - det kan jeg godt. Forleden dag i kantinen, kunne jeg se, at du var irriteret på Thomas over, at han tog den sidste kaffe, og at han ikke

hentede mere kaffe. Du var tydelig irriteret, men du sagde ikke noget til Thomas. Hvorfor ikke? Du har ret Frederik, det gør jeg næste gang. Thomas er til stede og sidder og griner. Personaletreneren siger; - Thomas, hvad griner du af? Thomas henvender sig til Louise og spørger: - hvorfor sagde du det ikke? Louise svarer: - jeg ved ikke, om du bliver sur på mig, hvis jeg siger det til dig. Thomas svarer:- det gør jeg ikke, men jeg er nogle gange lidt fraværende og tænker på noget andet, og derfor glemmer jeg at hente kaffe, når jeg har drukket det sidste. Louise siger: - det skal jeg huske og smiler til Thomas.

11. Louise er nu færdig med at læse op.
12. 10 min. pause mellem hver seddel
13. Hver seddel tager ca. 30 min, hvis der er 12 kollegaer
14. Alle har nu læst alle sedler op
15. En åben debat og opsamling på en række løse tråde
16. Aftensmad
17. Næste dag en ekstra opsamling efter alle har sovet på det
18. Ca. 3 timers afrunding.
19. Evaluering af kurset
20. Personaletrenerne skal evalueres hver for sig.
21. Kurset skal evalueres

Generel faglig kritik

Generel personlig kritik

Konkret faglig kritik

Konkret personlig kritik

Generel faglig ros

Generel personlig ros

Konkret faglig ros

Konkret personlig ros

Regler for evaluering af personale

1. Du må ikke udtale dig generelt om en person. Du skal gøre det konkret.

Eksempel:

a) Negativt: "Du er dårlig til at lytte." (Nedbrydende)

b) Positivt: "Du skal øve dig i at lytte mere til mig." (Opbyggende)

2. Du må ikke bruge definitive ord som altid, aldrig og lignende.

Eksempel:

a) Negativt: "Du siger aldrig noget."

b) Positivt: "Jeg kunne godt tænke mig, at du sagde noget mere engang imellem."

3. Du skal tilpasse det du siger til personens angstniveau.

Eksempel:

a) Negativt: "Du er ikke for klog."

b) Positivt: "Jeg ville sætte mig lidt mere ind i situationen."

4. Kritikken må ikke være afvisende (Personen vil ikke føle sig god nok).

Eksempel:

a) Negativt: "Du kan ikke klare den opgave"

b) Positivt: "Jeg synes, det er en meget svær opgave."

5. Nogle gange skal kritikken være under fire øjne.

Eksempel:

a) Negativt: "Du har brudt din tavshedspligt" (Alle ser på).

b) Positivt: "Jeg vil gerne tale med dig under fire øjne."

6. Nogle gange skal kritikken gives i en gruppe

Eksempel:

a) Negativt: "Du giver løse rygter videre om andre medarbejdere

b) Positivt: "Der er opstået rygter om din person i gruppen, og det er følgende:

7. Du må ikke udtale kritikken som en diagnose eller etiket (dom)

Eksempel:

a) Negativt: "Du er depressiv, konfliktsky, svag osv."

b) Positivt: "Hvad er du ked af?" eller "Hvad er du bange for?" osv.

8. Husk at vise sympati og forståelse, før du kritiserer.

Eksempel:

a) Negativt: "Den fejl må du se at få rettet op på"

b) Positivt: "Jeg forstår godt, du blev vred og lidt grov, men..."

Evaluering af personale

1. En personaletrener skal komme udefra og må ikke have nogen som helst tilknytning til stedet.
2. Når en person er på, skal alle rette opmærksomheden mod personen.
3. Alle skal nu finde en ting, som personen skal øve sig i og to ting personen er god til. Hvis man ikke har to rosende bemærkninger, må man ikke komme med kritik.
4. Husk altid at komme med kritikken først og rosen bagefter.
5. Der bliver taget skriftlig referat af alt, hvad der bliver sagt under evalueringen.
Eksempel: Hans har meldt sig til evaluering og sætter sig i en udvalgt stol. Hanne fra gruppen siger først hvad Hans skal øve sig i: "Hans, jeg synes du skal øve dig i at kigge mig i øjnene, når jeg taler til dig, " (10 sekunders tavshed). Derefter siger hun hvad Hans er god til: "Hans jeg synes du er god til at tilbyde hjælp". (5. sekunders pause) " og jeg synes du er en varm person. (10 sekunders pause).
6. Nu kan næste person fra gruppen udtale sig.
7. Hans får referat af evalueringen og en anden kan nu evalueres.
8. Personaletreneren skal holde øje med, at reglerne bliver overholdt (se regler for Evaluering af personale). Man kan blive ked af det og have brug for at holde pause i evalueringen eller ønske ikke at høre resten. Dette skal respekteres.
9. Det kan være et problem at evaluere lederen, fordi medarbejderne kan være bange for, at lederen vil tage afstand eller på en anden måde straffe dem.
10. Da gammel materiale fra fortiden om ikke at være god nok kan komme op til overfladen, skal personaletreneren være en rutineret terapeut.

KAPITEL 4

Perfektionisme

Det er vigtigt som ansat at have et afslappet forhold til at begå fejl. På enhver arbejdsplads bliver der begået fejl, og der vil i fremtiden blive begået fejl. Det bliver næppe anderledes, så længe det er mennesker, der er ansat.

Det er urealistisk at forvente af sig selv eller andre, at man ikke må begå fejl. Når man stiller urealistiske høje krav til sig selv, falder selvværdet. Man bliver irriteret og aggressiv og risikerer at blive udbændt, fordi man hele tiden har en følelse af ikke at være god nok.

Mange af os er opdraget til at skulle signalere, at vi ved mere og kan mere, end vi i virkeligheden kan. Det vi er bange for er, at vi skal blive afsløret, fordi vi frygter, at andre skal tage afstand fra os, grine af os, bagtale os og miste respekten og tilliden til os.

Hvis der i forbindelse med f.eks. omlægning af en arbejdsplads stilles krav til en ansat om, at der pludselig skal løses fire opgaver frem for tidligere en, vil nogle af medarbejdere måske frygte, at der skal komme en masse uvidenhed for dagen, og derfor er de bange for forandringen.

Hvis man har været vant til, at konsekvenserne er for store, når man laver fejl, bliver man måske bange og prøver at skjule, at man har begået fejl eller skyder skylden over på andre.

Måske bruger man uforholdsvist meget tid og kraft på den enkelte sag, fordi man for enhver pris ønsker at undgå fejl. Måske viser man overfor sine kollegaer en facade, der udstråler, jeg har check på det hele, fordi man er bange for, at kollegaerne skal opdage, at man også kan begå fejl. Måske bliver man hård og fordømmende overfor kollegaer, som kommer til at begå fejl, fordi man selv ønsker at fremstå som fejlfri. Det er alt sammen med til at skabe et mindre konstruktivt arbejdsklima.

De ansatte skal også lære at acceptere, at de ikke er i stand til at give svar på alle spørgsmål., I stedet for kan man sige: "Det kan jeg ikke svare på lige nu, men jeg vil vende tilbage med svaret inden for en uge."

Det gælder om, at den enkelte kollegas krav til sig selv bliver justeret til et rimeligt niveau, og det kan enten betyde, at kravene skal sænkes eller hæves – i det sidste tilfælde, hvis man ikke er samvittighedsfuld nok med sit arbejde.

Utilfredse kunder

Kunder må vænne sig til at acceptere, at man ikke er fejlfri. Selvom der bliver begået en fejl overfor en kunde, giver det ikke kunden ret til at opføre sig uhensigtsmæssigt overfor den ansatte.

Mange mennesker har svært ved at komme af med deres frustration, hvor den hører hjemme. Måske lever man i et utilfredsstillende ægteskab eller er utilfreds med sine arbejdsvilkår, men tør ikke tage konfrontationen med sin kone eller chef. Så er det nemmere at lade sin frustration gå ud over en ansat, der begår fejl overfor en kunde. Især fordi man føler sig i sin gode ret til at skælde ud, når der nu faktisk er begået en fejl overfor en. Hvis man derimod har det godt med sig selv og modtager en skrivelse med forkerte tal, tager man bare telefonen og ringer op og får rettet de forkerte oplysninger.

Uanset hvor mange fejl, der er begået, skal man som kunde altid opføre sig respektfuld overfor en ansat. Som ansat skal man ikke acceptere, at en kunde opfører sig uhensigtsmæssigt, fordi der er begået en fejl. Det er vigtigt, at man er i stand til at konfrontere kunden, hvis han eller hun opfører sig uhensigtsmæssigt. Det kan man gøre ved at påpege kundens opførsel:

”Jeg synes, De taler i en meget aggressiv tone.”

Hvis kunden ikke reagerer på det, må man være parat til at tage konsekvensen.

”Deres tone er stadig meget aggressiv. Hvis denne samtale skal fortsætte, må de optræde mere fornuftigt, ellers må kommunikationen fremover foregå pr. brev.”

Det er den ansatte er i stand til at beskytte sig selv imod en kunde, der opfører sig uhensigtsmæssigt sænker stress-niveauet og dermed nedslidningen af medarbejderen mærkbart. Stabiliteten og arbejdsglæden hos den enkelte medarbejder vokser til gavn for både medarbejderne selv og for virksomheden.

At sige fra og gå til modangreb på kunder, der opfører sig belastende, er en træningssag. Det kan trænes med følgende øvelse.

Fire medarbejdere går sammen i en gruppe. En spiller rollen som utilfreds kunde og en spiller medarbejderen, der skal lære at håndtere situationen. De sidder overfor hinanden ved et bord og gennemspiller en situation, hvor dem ansatte skal prøve at håndtere en grov kunde på en passende måde. Det kan evt. være en konkret situation, som den ansatte har oplevet i dagligdagen. To ser på og kommer med gode råd og vejledning til den medarbejder, der skal lære at håndtere situationen. Situationen gennemspilles flere gange så den ansatte får lejlighed til at reagere på forskellige måder og opleve, hvordan det virker på kunden. Efter 15 minutter bytter man, og en anden spiller nu medarbejderen. Man fortsætter til alle har prøvet alle roller.

Når man har begået en fejl overfor en kunde, skal man henvende sig til kunden med den rettede fejl og benytte sig af en eller flere standard-høfligheds formuleringer:

”Vi beklager, at der er begået en fejl. Den er nu rettet, og vi håber, at De er tilfreds med resultatet.”

Den respekt og høflighed, man udviser, øger sandsynligheden for, at kunden reagerer hensigtsmæssigt næste gang. Disse standardbemærkninger forebygger utilfredshed, mindsker de negative reaktioner og opmuntrer til samarbejde, hvilket er til gavn for den ansatte, som skal modtage kundernes reaktioner.

Modkrav

Hvis de ansatte føler, at de ovenfra bliver mødt med krav om, at de skal kunne løse flere opgaver, end de mener, er realistisk, må de være parate til at stille modkrav.

At de ansatte stiller modkrav til ledelsen skal betragtes som et udtryk for ønsket om at sikre et godt arbejdsklima. Når de ansatte oplever, at de har indflydelse på deres arbejdssituation, opstår der en øget ansvarsfølelse hos den enkelte ansatte. Utilfredsheden bliver mindre og beklagelserne færre. Det er derfor vigtigt, at ledelsen reagerer konstruktivt på modkravene.

I debatten mellem ledelse og ansatte om modkrav, er det vigtigt, at begge parter sætter sig ind og udtrykker forståelse for den anden parts synspunkt., så man ikke virker afvisende.

Det kan derfor anbefales, at man gennem øvelser træner evnen til at lytte til og udtrykke forståelse for modpartens synspunkter.

Tættere samarbejde

Det er vigtigt i en omstillingssituation at have et tæt samarbejde med kollegaerne. Mange foretrækker imidlertid at prøve at klare så meget som muligt selv, fordi de har dårlige erfaringer med at bede om hjælp fra andre. Man kan have oplevet, at der er blevet talt til en, så man har fået skyldfølelse.

- Det burde du da vide.
- Du kan da nok se, at det skal være sådan
- Selvfølgelig er det ikke det

Man frygter måske, at kollegaer skal synes, man er lidt mindre begavet, eller at man er til besvær, for man er opdraget med, at man ikke må have problemer og ikke må belemre andre med sine problemer, men derimod klare dem selv. Derfor lader man være med at stille spørgsmål.

I virkeligheden findes der ingen dumme spørgsmål. En ansat, som ønsker at blive dygtig hurtigt og ønsker at spare tid, stiller mange spørgsmål til kollegaen.

For at støtte de ansatte, er det vigtigt, at de lærer at gøre brug af hinanden, når de er i tvivl om noget.

Der bør laves en undersøgelse blandt kollegaer, om der er interesse for, at man forsøger at gøre op med placeringen af kollegaerne i hvert deres kontor, så man i stedet kommer til at sidde sammen i små grupper på f.eks. fire. Det giver bedre mulighed for at uddanne hinanden.

Evaluering

Der er generelt for lidt ros blandt kollegaer i det danske samfund. Nogle bliver ligefrem lidt mistænksomme, hvis de bliver rost og tænker:

Hvad vil han opnå? Hvorfor roser han mig nu, det skulle han have gjort for længe siden.!

Mange chefer og andre kommer til at tale ned eller bebrejdende til andre, fordi de ikke har lært, hvordan man gør det bedre. Det er svært at kritisere uden at såre den anden eller give den anden en følelse af ikke at være god nok. Evalueringen skal derfor foregå under betryggende omstændigheder. En lille detalje af indretningen af rummet. Modtageren skal ikke sidde på den anden side af skrivebordet, men i sofaen med en kop kaffe, når han eller hun modtager evalueringen..

Jeg har mange gange trænet ledere og mellemledere i at tale på en optimal måde, så modtageren bevaret sit selvværd, samtidig med at vedkommende tager imod kritikken.

Personlig evaluering er noget forholdsvis nyt på danske arbejdspladser. Der er en modstand imod at blive evalueret, bl.a. fordi man er bange for, at det går galt. For at kunne lave personlig evaluering skal deltagerne overholde regler, som beskytter alle imod uhensigtsmæssige udtalelser, som gør mere skade end gavn. Lederen af evalueringen skal beskytte den enkelte og hjælpe deltagerne med at formulere deres udsagn til noget konkret og brugbart.

Det er vigtigt, at lederen af evalueringen selv regelmæssigt bliver evalueret, så lederen har fingeren på pulsen. Lederen holder skarpt øje med, at ingen får lov til at komme med bebrejdende, anklagende, generaliserende, afvisende eller ukonkrete meldinger til hinanden. Lederen hjælper den enkelte med at formulere og afgrænse kritikken, så den bliver optimeret i forhold til modtageren.

Et forholdene med personlig evaluering er at give den enkelte større forståelse for sig selv og andre. For mange mennesker kan et dårligt psykisk arbejdsmiljø skabe så lavt selvværd og så meget stress og utryghed, at det skaber depressioner og får indflydelse på f.eks.

koncentrationsevnen og helbredet. Det kan i sidste ende føre til opsigelser fra ellers stabile og dygtige ansatte.

Den moderne leder

Jeg giver alle medarbejdere individuel behandling efter at have vurderet den enkeltes selvfølelse, sårbarhed og styrke.

Hvis jeg overvurderer deres styrke, bliver de bange og frustrerede, når jeg stiller krav eller skælder ud. Jeg bestræber mig på at stille realistiske krav, men det lykkes ikke altid. Nogle prøver også at fremstå stærkere, end de egentlig er. De knokler hårdt for at få anerkendelse og ros, påtager sig store opgaver og bliver skuffede, hvis de ikke får den reaktion, de havde regnet med.

De opgaver, jeg stiller, må hellere være lidt for lette end for svære, for mine ansatte har problemer nok med deres egne høje krav. Derfor er udfordringer som regel noget, de selv kommer og beder om.

Jeg roser mine ansatte meget og hele tiden, fordi de har fortjent det, og fordi det giver dem ny energi. Ros giver jeg ved at smile, give vedkommende mere ansvar eller som direkte mundtlig eller skriftlig ros. Jeg tror, at 80% af min ros er accepterende med små smil og større ansvar, mens 20% er mundtlig og skriftlig ros.

Jo mere ros, man får, jo mere kritik kan man klare, og ens selvværd vil stige trods kritikken.

Når de ansatte efterhånden har noget ballast at stå imod med, tager de lettere imod kritik, selv om den måske er hurtig og bestemt. Hvis jeg ikke roser, risikerer jeg, at en ubetydelig kritik medfører voldsomme reaktioner.

Som ansat har jeg selv oplevet, at lederne ikke turde rose, fordi det var for intimt, og de var uvante med tæt kontakt til de ansatte. Som regel handlede det om, at lederne ikke fik så meget ros og opbakning af deres partner derhjemme.

Jeg har selv oplevet et godt parforhold gøre mig til et mere tålmodigt og givende menneske overfor mine medarbejdere. Det er døden for en erhvervsleder at have et dårligt ægteskab, så hellere b o alene og have en elsker eller elskerinde.

Hvad angår brugen af maskuline og feminine værdier i ledelse, er jeg meget blid overfor sårbare medarbejdere, mens jeg overfor de mere solide vælger og vrager mellem blødt og hårdt.

Jeg veksler løbende mellem 4 forskellige styreformers

1. Demokrati.

Jeg er en synlig leder og er til stede og bruger hele gruppens ressourcer ved vigtige beslutninger. Jeg trækker på alles inspiration og medleven.

2. Anarki.

Jeg er synlig men slipper tøjlerne og lader folk finde deres egne ben at stå på. Jeg kalder det "at lærer at leve i ødemarken" og nøjes med at kaste nogle opgaver ud.

3. Fascisme.

Jeg bestemmer suverænt. Det handler måske om økonomi eller om, at det skal gå hurtigt, og derfor gider jeg ikke involvere andre.

4. Laden-stå til.

Jeg trækker mig ud både fysisk og psykisk og lader andre gå ind og tage ledelsen. Jeg er usynlig, og det er svært at få fat på mig.

Alle 4 styreformers har fordele og ulemper i forhold til udvikling af både virksomheden og medarbejderne, og derfor er det vigtigt, at medarbejderne forstår fordelene ved de forskellige metoder.

En gang om året bliver alle i virksomheden evalueret skriftligt af alle, - det gælder også mig. Hver især får at vide, hvad de kan øve sig på at blive bedre til, og hvad de er gode til. Det er en regel, at der ved denne evaluering skal gives dobbelt så meget ros som kritik.

Det er meget svært at evaluere et andet menneske konstruktivt uden brok og beklagelse, og alle bliver undervist i, hvordan man får en kollegas selvfølelse til at vokse. Frem for alt må det ikke være mudderkastning.

Det er vigtigt, at de ansatte ikke er bange for ledelsen, for når de trygt kan både rose og kritisere lederen, bliver de mere ansvarlige overfor virksomheden og føler sig som en del af den.

Kollegaer og selvtillid

Man skal rose sin kollega, hver gang vedkommende har gjort noget godt. Ros må ikke være overdreven eller overstrømmende, for så kan kollegaen ikke tage imod den. Ros skal være personlig og faglig f.eks.: "Jeg blev glad, da jeg så, at du havde fået lavet kopimaskinen."

Når man kritiserer en kollega, må det ikke ske på en bebrejdende og anklagende måde men i stedet på en oplysende og lidt underdrevet måde, og hvor man samtidig forklarer, hvad en evt. fejl kan medføre. Giv logiske forklaringer på forbud og påbud og sig ikke: "Sådan er det bare," for det er det samme som en afvisning.

En kritik som f.eks. "Du skal øve dig lidt mere i at høre efter, hvad jeg siger til dig, for jeg bliver vred, når du ikke lytter efter", duer ikke. Hører kollegaen ikke efter, kan man bede barnet gentage, det man har sagt

Man opbygger kollegaer selvtillid ved at give det ansvar, der passer til kollegaens evner og viden. Man kan give kollegaen nye udfordringer der hele tiden er lidt sværere.

Hvis kollegaen mangler anerkendelse, begynder det at blive asocialt, bryde aftaler osv. Anerkendelse kan man vise ved tit at spørge om, hvad kollegaen mener om dit og dat og acceptere, at han/hun har andre meninger end en selv- hvilket er et sundhedstegn. Selvom kollegaens meninger er asociale, behøver man ikke at vurdere og kritisere dem men blot at holde sig informeret om, hvad der foregår. Hvis man moraliserer for tit, får man ikke noget at vide.

Ros kollegaen som person uden at det behøver at have forbindelse med et produkt eller en handling, kollegaen har udført.

Vis anerkendelse ved at være sammen med kollegaen under 4 øjne.

Forstærkning af selvtillid

1. Du skal udarbejde en liste med 30 punkter på små praktiske ting i hverdagen, som du er god til.
2. Du skal udarbejde en liste med 30 punkter, som du er god til i kontakten med andre mennesker. Det skal kun dreje sig om følelsesmæssige ting.
3. Du skal tænke på en person, du kan lide og finde et personligt træk ved personen, du kan lide. Næste gang du møder vedkommende, skal du fortælle det.
4. Du skal finde noget ved en anden person, som han/hun er god til. Næste gang du møder personen, skal du sige det.
5. Du laver en liste med 10 punkter, som du skal øve dig i som menneske. Listen skal vises til en person, du kan lide.
6. Du laver en liste over ting, som du synes, andre skal øve sig i. Listen skal så vises til en person, du har respekt for.

Personlige egenskaber og viden der skal til for at bevare en kontakt til et andet medmenneske

1. At begge parter er villige til at diskutere, selvom de bliver kede af det og vrede. Man kan dog forlade skænderiet, hvis man selv tager det op igen.
2. At man er villige til at indgå kompromiser.
3. At man finder ud af sine egne behov- også de ubevidste – og kræver dem opfyldt med jævne mellemrum, da andre mennesker tit vil glemme, hvad du har sagt. Du må acceptere at skulle gentage mange af dine krav.
4. At man indser, at nogle af ens forventninger aldrig kan blive opfyldt af andre mennesker. Man må tage afsked med nogle af disse drømme, som ellers vil ødelægge forholdet til andre mennesker.
5. At man ikke tilbageholder kritik og ros.
6. At man hellere tager en diskussion for meget end en for lidt.
7. At man nogle gange bliver nødt til at såre sine medmennesker, hvis de søde og pæne metoder er brugt op.
8. At man aldrig lader sig træde på, ydmyge, krænke eller afvise, uden at det får konsekvenser.
9. At være klar til at ændre på noget ved dig selv.
10. At acceptere at dyb kontakt til medmennesker er hårdt arbejde resten af livet.
11. At kunne ændre sine krav og forventninger år for år, hele livet igennem
12. At kunne hævne sig. Hævn er bedre end at være passiv
13. At vide at ,man aldrig må undervurdere det, andre mennesker er glade for.
14. At kunne sige nej, selvom man bliver upopulær eller bliver truet med konsekvenser.
15. At vide at man ikke må kritisere en ven, når der er andre til stede.
16. At kunne støtte en ven aktivt i alt, hvad vennen er glad for.
17. At acceptere jalousifølelser og bruge dem konstruktivt.
18. At kende andre menneskers ømme punkter og undgå dem.
19. At kunne tilgive andre og sig selv.
20. At kunne sige undskyld, hver gang du siger noget, du ikke mener.
21. At vide at du ødelægger et venskab ved at styre og kontrollere det.
22. At vide, at der vil være områder, hvor du og dine venner aldrig nogensinde bliver enige. Er der ikke det, har en af jer "udslettet" sig selv.
23. At tillade sig selv at komme ud med vrede, selvom man har fået en undskyldning.

Opbygning af selvværd

1. Du må ikke presse kollegaen til at tale om noget, vedkommende har sagt fra overfor.

2. Du må ikke komme med gode råd, hvis personen er meget ked af det eller vred, men vær til stede og vent med rådgivning.
3. Tal ikke op eller ned til personen hverken med attituder i ordvalg eller med mimik.
4. Gå ud fra at folk gør deres bedste. Spørg til personens privatliv, følelser, eller om eventuel utilfredshed med andre ting.
5. Lad være med at love noget, før det er sikkert, at det bliver overholdt.
6. Lad være med at afvise kritik og utilfredshed men tag det som et tegn på, at personen er involveret i livet.
7. Du skal respektere at ethvert individ er et produkt af oplevelser, skuffelser, mangel på oplevelser og mangle på viden.
8. Du skal respektere alle meninger og holdninger personen har men dog gerne give udtryk for egne meninger, uden du behøver at gøre opmærksom på, at du synes den anden har forkerte/rigtige meninger.
9. Hvis en person har begået en fejl over for en anden person, kan man spørge, hvad hun/han vil gøre for at rette fejlen for ikke at stå i gæld til den anden.

Hvornår bliver man fyldt op i kontakten med en anden kollega

1. Når du føler dig accepteret
2. Når den anden stiller uddybende spørgsmål
3. Når du bliver rost, beundret og får positiv, støttende kritik
4. Når du får et knus
5. Når den anden fortæller dig noget intimt og hans eller hendes privatliv
6. Når der er et kort indlæg, som holder sig til emnet
7. Når I skifter emner på passende tidspunkter
8. Når man optræder respektfuld og er høflig på en sund måde.
9. Når det, du siger, bliver tilføjet andet aspekter af sagen.
10. Når der er hurtige skift til andre følelser og emner, uden at det bliver overfladisk.
11. Når I laver noget andet ind imellem f.eks. går en tur, spiller bold, så kontakten bliver mere fysisk.
12. Når du får svar på dine spørgsmål i form af eksempler fra det virkelige liv.

Man skal være god til at diskutere for at turde være åben

Jo mere du fortæller om dig selv og dit følelsesliv, jo mere sårbar bliver du, og jo mere kan du blive styret og manipuleret med af kollegaen.- og det er frygtindgydende. Vi har alle på et tidspunkt i

vores liv oplevet intime oplysninger blive brugt imod os, og derfor holder nogen op med at fortælle om deres indre liv.

Hvis man har fortalt en masse, og det bliver brugt imod en, uden at man kan forsvare sig imod det eller stoppe den anden, er det yderst smertefuldt og farligt for ens selvværd.

Først skal man lære at forsvare sig selv, gå til modangreb, kunne stoppe den anden, styre den anden og manipulere den anden. Dernæst kan man så åbne sig, for hvis det bliver misbrugt – hvilket det gør på et eller andet tidspunkt – så kan man reagere sundt.

Det svarer til, at man er ekspert i karate og går på værtshus. Man kan roligt og stille sidde og drikke sin øl, og ” de kan bare lige prøve på noget”. Den følelse skal man have, når man åbner sig.

Udover at kunne forsvare sig selv og åbne sig, skal man også kunne forklare den anden part på en konstruktiv måde, hvad den anden kan gøre, og sige. Det er for nemt at brokke sig og beklage sig og meget mere voksent at komme med gode, konkrete forslag til ordvalg i aftaler og regler indenfor samtalen, når der er en konflikt.

Fordele ved at være åben

1. Det bliver lettere for dig at komme fri af smerte, sorg, vrede og andre følelser og tanker.
2. Du oplever mere indefra, så behøver du ikke at få så mange indtryk udefra, f.eks. tv, video, osv.
3. Du løser konflikter meget hurtigere i stedet for at spille dit liv på at gå og være sur.
4. Dine behov bliver i langt højere grad tilfredsstillet, da du siger ligeud, hvad du vil have.
5. Du bliver mere kreativ og fantasifuld og lader ideerne komme spontant uden særlig meget selvcensur.
6. Du bliver spontant glad, vred, ked af det og kan lettere føle din seksualitet.
7. Du svinger mere naturligt i humøret fremfor at være monoton.
8. Du bevæger dig mere levende, og din dans og stemmeføring er mere følelsesbetonet
9. Du får lettere kontakt med andre, fordi du er mere livlig og umiddelbar at være sammen med.
10. Du får færre sygdomme og mindre behov for at nyde alkohol.
11. I samværet med andre opnår du i højere grad mere åbne skænderier frem for skjulte krige og spil.
12. Du undgår lettere bagtalelse og bliver mere kropslig i din kontaktform.
13. Du kan lettere sige fra og forklare hvorfor.
14. Du kan se følelsesmæssige reaktioner i ansigtet på andre.
15. Du kan være i situationer, hvor der er kaos eller flydende processer, uden at skulle have kontrol med, hvad der foregår.
16. Du er mere realistisk omkring dit selvbillede.

17. Du dagdrømmer mindre og handler mere.
18. Du angriber tingene mere direkte og vil have klare linjer.
19. Du kan lettere tage imod kærlighed, fordi du bedre kan tømme følelser ud, der ellers ville stå i vejen.
20. Du tager lettere imod kritik, ros og anerkendelse og får dermed et større og mere ægte selvværd.

Hvordan man åbner en kollega

Mange kollegaer siger om deres kollegaer, at han/hun har samarbejdsvanskeligheder.

Jeg stiller kollegaen en lang række spørgsmål, som han/hun meget gerne vil svare på, og jeg fortæller også om mit eget arbejdsliv, hvis han/hun er interesseret i at høre om det. Allerede efter fem samtaler ved jeg mere om kollegaen end virksomheden som måske har kendt ham/hende i ti år.

Virksomheder vil gerne åbne kollegaen, men bliver ofte overrasket og utilfredse, når kollegaen åbner sig, fordi det betyder, at virksomheden skal høre om svaghed, sorg, smerte, vrede og afmagt. Mange gange forsøger virksomheden at lukke kollegaen igen ved at lege rådgiver for ham/hende eller bruge deres åbenhed imod ham i diskussioner..

Kollegaen er ikke opdraget til at være åben og nær, men det kan kollegaen lære, hvis følgende regler overholdes af kollegaen:

1. Tal meget mindre og spørg meget mere
2. Accepter kollegaens interesser og støt ham i dem, for de er en del af ham
3. Bland dig kun i kollegaens liv, hvis kollegaen har bedt om det
4. Ros kollegaen når andre hører på, specielt andre kollegaer.,
5. Brok og beklag dig ikke, men kom med konkrete krav til kollegaen..
6. Undgå undertoner af bebrejdelser i det, du siger til kollegaen. Som f.eks.: "Det er rart, at du for en gangs skyld laver noget" eller "Når du engang får taget dig sammen, så synes jeg, du skulle.."
7. Lad være med at plage kollegaen, når han har sagt nej.
8. Ros kollegaen for at tage initiativ,
9. Lad være med at blande dig i hans/hendes måde at opdrage andre kollegaer på... Den ene ide er ikke nødvendigvis mere rigtig end den anden.
10. Accepter at han/hun er opdraget til at afvise og lukke af for ting, de ikke har forstand på, .

11. Kollegaen vil helst gøre det, de er gode til, men de kan også lære at gøre nye ting, hvis de ikke bliver forstyrret eller irettesat, når de øver sig.
12. Lad være med at afbryde kollegaen når han taler. Tillad pauser og husk at vise, at du har forstået hvad han/hun har sagt, før du går videre med egne argumenter.
13. Accepter at kollegaen vil forsøge at undgå situationer, hvor der er risiko for, at han/hun ikke er den kloge.
14. Kollegaen vil gerne gøre deres kollega kæreste glad, så husk at fortælle hver gang, du er tilfreds og glad. Så vil kollegaen også bedre lytte til utilfredshed og kritik.
15. Giv kollegaen god tid til at tale færdig og afslut aldrig kollegaens sætninger, for så gør du ham til et barn.
16. Leg kun mor eller far for ham, hvis kollegaen kan gøre det samme for dig.
17. Lyt til kollegaens interesse f. f.eks. sport og teknik, hvis du forventer, at kollegaen skal lytte til det, der interesserer dig.
18. Fortæl kollegaen hvor vigtig han/hun er for virksomheden..
19. Bliv ved med at oplyse kollegaen om, hvad der gør virksomheden glad gerne med en skriftlig liste. Mange mennesker vil hellere sidde helt stille og roligt og læse det fremfor at få det mundtligt i en situation, hvor de kan komme til at føles sig som den lille.

Grundregler, hvis du ønsker en intim samtale med mennesker

1. Du må ikke afbryde, og hvis du kommer til det, skal du undskylde samt spørge ham/hende, hvad det var han/hun ville sige.
2. Du skal stille uddybende spørgsmål, når han/hun er færdig
3. Du må ikke angribe hans/hendes følelser og f.eks. sige "Du er aggressiv!"
4. Du må ikke angribe den andens meninger, ellers lukker han/hun af for intime oplysninger. I stedet for at angribe, kan du komme med dine egne meninger.
5. Du skal ikke vende øjnene opad eller med anden form for kropslig reaktion vise, at du synes han/hun er umulig eller lign.
6. Du skal acceptere hans/hendes meninger og holdninger, da de kun er et udtryk for hans/hendes erfaring med livet.
7. Du må ikke stirre for at dominere. Kig væk med passende mellemrum.
8. Du må ikke holde foredrag men højst tale 3-5 min., hvis ikke andet er aftalt, for ikke at tage energien fra den anden.
9. Du må gerne fortælle, hvad du ville have gjort, men ikke råde og vejlede den anden, før der er lagt op til det, da det så er utidig indblanding.
10. Ros den anden. Det skaber tryghed, der gør samtalen dybere og giver den anden lyst til at åbne sig mere.

Jagten på anerkendelse

Det mest intelligente er at skaffe sig anerkendelse fra mange forskellige kilder og sørge for at give det tilbage, du modtager fra kilderne for ikke at miste dem.

Desværre er de fleste mennesker ikke klar over denne naturlov i det følelsesmæssige univers, hvor lovene har samme effektivitet som færdselsloven og straffeloven tilsammen.

Det vigtigste er at tage det, du kræver eller får, helt ind i dit inderste. Når du er fyldt op, vil du få en uimodståelig trang til at give andre noget af din kærlighed, så du igen kan modtage mere og dermed mærke nydelser af at tage imod.

Det næst vigtigste er at vide præcis, hvad dine kilder vil have og på hvilken måde. De skal have det på deres måde og ikke på din måde. Hvis du kun giver dem noget på din måde, risikerer du i meget høj grad at spille din energi og kærlighed til ingen nytte, og den vil så være tabt til evig tid. Hvis kilden får det på sin måde, vil noget af det komme tilbage til dig eller vil blive givet væk til livet på jorden.

Din livslyst og dynamik afhænger af, om du bruger nok tid på at modtage omsorg og anerkendelse, selv om det kan vække stærke følelser som sorg, vrede, smerte og glæde.

Alt for mange mennesker stjæler omsorg og anerkendelse og giver ikke kilderne det, de har brug for. De vedligeholder ikke kilderne og tør ikke modtage omsorg og anerkendelse fra kilderne, og derfor overtrædes den følelsesmæssige færdselslov og straffelov, og det fører til psykisk destruktion og resignation, der vil isolere dig i et følelsesmæssigt helvede.

Der er både paradiset og helvedet inde i dig fra fødslen, og kun viden kan redde dig fra helvedes flammer. Livskvalitet er helt afhængig af, hvor meget du ved om dine følelser, og hvordan du taler om følelser, håndterer følelser og udlever dem. Der skal hele tiden være en modtagelighed og en evne til at give, og disse to forudsætninger for livskvalitet afhænger af, hvor meget og fra hvem, der er noget at modtage.

Sådan får du en kollega til at lytte

1. Spørg kollegaen om han har tid til at lytte.
2. Fortæl kollegaen hvor lang tid, du gerne vil have, at han lytter.
3. Gør det eventuelt kort og bed kollegaen om at være engageret i 3 minutter.
4. Fortæl kollegaen, hvad du er ked af frem for at gå til angreb.
5. Giv kollegaen en følelse af, at han er god nok, selv når du er kritisk.
6. Fortæl kollegaen, at han skal vente med gode råd, til du er færdig.
7. Vær modtagelig overfor kollegaens råd.

8. Accepter, at kollegaen har en anden mening end dig.
9. Opmuntrer kollegaen til at fortælle om sig selv.
10. Accepter, at kollegaen vil vente en halv time med at lytte til dig
11. Ros kollegaen for at lytte.
12. Lyt, vær stille og afbryd ikke, når kollegaen taler, selv om det keder dig.
13. Accepter at kollegaen måske generelt ikke taler så meget.
14. Tal til kollegaen når du kan mærke, at han er parat til at lytte.
15. Ros kollegaen i andres påhør, angrib ham aldrig, mens andre lytter.
16. Stil kollegaen spørgsmål og bed ham stille dig spørgsmål.
17. Vis interesse. Spørg kollegaen, hvad der gør ham glad.
18. Vær åbenlys vred i stedet for sarkastisk og ironisk.
19. Tal om et emne ad gangen.
20. Fortæl det vigtigste og undlad for mange detaljer.
21. Lav ikke andre ting, mens kollegaen fortæller.
22. Brug konkrete ord og vendinger.
23. Fortæl kollegaen at du har brug for hans hjælp.
24. Gør dig klart, hvad du ønsker at få ud af samtalen.
25. Skriv et brev.
26. Fortæl både om dine sjove og sørgelige oplevelser
27. Lav en afrunding på samtalen.
28. Accepter, at kollegaen måske skal tænke sig om en tid, før han svarer.
29. I den daglige samtale er et indlæg på mere end 2 minutter for langt.
30. Respekter kollegaens måde at udtrykke sine følelser på.
31. Giv kun gode råd, hvis du bliver opfordret.
32. Spørg om kollegaen har brug for råd og accepter hans nej.
33. Lyt til aggressioner og kollegaen vil blive mere blid og åben.
34. Vis glæde, når kollegaen er barnlig, skør og vanvittig.
35. Forvent ikke, at kollegaen forstår alt, hvad du siger.
36. Forvent ikke, at du forstår alt, hvad kollegaen siger

Hvordan kan man hæve kollegaens energi niveau?

Hver morgen når man står op, har man f.eks. 100 energi enheder man kan brænde af i løbet af dagen. Ca. 20 energi enheder skal gemmes til børn, kæreste, venner og interesser. 80 energi-enheder skal så bruges til arbejdet på den bedst mulige måde, for at resultatet kan blive optimalt. På arbejdet kan man få et tilskud af energi enheder fra kollegaer via et sammenhold i små grupper.

F.eks.: giver det 10 energi enheder at blive rost, mens de andre hører på det. At virksomheden sørger for god varm mad til alle kl.12, som giver 3 energi enheder. At tempoet er tilpas giver måske 5 energi enheder.

At man har fast løn + bonus for en ekstra indsats, giver f.eks. 3 energi enheder.

At chefen kommer og hilser på alle ansatte hver dag giver måske 3 energi enheder.

At der hænger en forslags kasse, hvor alle kollegaerne kan komme med ros og kritik, hvor kravet for at blive taget alvorligt er, at der skal være dobbelt så meget ros som kritik, giver måske 2 enheder.

At tiltaleformen er respektfuld blandt alle kollegaer uanset status giver 10 enheder. At virksomheden afholder en kæmpe fest hver 3.måned, hvor man kan være sammen om de oplevelser man har haft giver energi at tænke på lang tid før og efter og under festen.

En kollega får kritik på en omsorgsfuld måde, hvor kollegaen bliver klogere af kritikken, dette giver måske 5 enheder.

At der er tid til at tale sammen om lidt af hvert giver måske 5 enheder.

I nogle tilfælde kan man komme hjem med 50 enheder fra arbejde, fordi man har fået så meget igen af kollegaerne og virksomheden.

Kollegaens energi niveau er genetisk bestemt

Mennesket består af mere end 50.000 gener så derfor er alle mennesker forskelligt indrettet. Når en kvinde og en mand bliver gravide sammen og får et barn, så er det en blanding af mere end 100.000 gener som får en tilfældig blanding. Så når en familie får 3 børn, vil de alle være meget forskellige fra fødslen, og de vil opfatte verden meget forskelligt, uanset hvilken opdragelse de får. De lærer alle 3 nogle spilleregler, der skal overholdes, og det er det, de har som en fælles ting. Uanset hvor gode forældrene er, bliver det ene barn måske en taber, det andet barn måske en vinder, og det tredje barn rejser måske til udlandet og bliver der.

Nogle er født til at arbejde 30 timer om ugen og bliver fysisk og psykisk uligevægtig, hvis de prøver at arbejde 40 timer. En der er født til at arbejde 30 timer kan blive alkoholiker, overvægtig eller impotent af at arbejde 40 timer. Det kan være svært at acceptere, at man kun kan arbejde 30 timer, men man kan sagtens blive lige så lykkelig som den, der arbejder 60 timer.

Nogle mennesker arbejder 60 timer til de bliver 90 år gamle, og andre har gået over deres grænser og arbejdet for meget, og er derfor udbrændt som 45 årige og kan derfor kun arbejde 20 timer resten af livet. Alt for mange danskere er gået over deres grænser arbejdsmæssigt, og er derfor blevet syge til skade for hele samfundet.

Mange kollegaer tør ikke sige nej, hvis arbejdsgiveren spørger dem om overarbejde, fordi de er bange for konsekvensen.

Arbejdsgiverne ved ikke hvor alvorlige konsekvenser det har for den ansattes børn og kæreste, som tager skade af den ansatte længere varende overarbejde.

De arbejdsgivere der ikke giver ligeløn for lige arbejde skader familielivet. Hvis kvinden får mindre i løn for de samme arbejde, vil kvinden lade den vrede hun har over det, gå ud over sin mand derhjemme.

Vokser dit selvværd på dit arbejde?

Når du får et arbejde vokser dit selvværd, fordi alle gør deres bedste for den nye kollega og er ekstra tålmodige, tolerante og kærlige. Når nyhedens interesse er ovre, ser man pludselig kollegaen, som vedkommende virkelig er. De negative sider hos en selv og den anden kommer frem, og man begynder at lukke af eller lade som ingenting, når man bliver vred eller ked af det. Nogle begynder at bebrejde den anden og stille urealistiske krav. Kollegaen forstår sjældent at stoppe den, der rent ud sagt lukker lort ud, men accepterer at have ansvaret for at give kollegaen det, som vedkommende ikke har fået af sin mor eller far.

Forestil dig at dit liv er optaget på et videobånd, som sidder i en maskine, styret af dit ubevidste følelsesliv. Når den første tid er overstået, og det begynder at blive dagligdag, bliver videobåndet automatisk spolet tilbage til nogle perioder i dit liv, som du har brug for at få afklaret. På nogle tidspunkter kan det være svært at skille sine følelsesmæssige problemer fra hinanden og se, hvad der er nutid og fortid. Man kan stille sig nogle spørgsmål, når der opstår et problem.

1. Har jeg for høje forventninger?
2. Er mine følelser og min måde at reagere på afpasset til situationen?
3. Er der opsparet vrede igennem længere tid?
4. Bliver mine følelser afvist?
5. Er jeg bange for at miste kontrollen?
6. Er der sider af mig, jeg ikke ønsker mine kollegaer eller kæreste skal se?

Alle vil komme til at bruge deres kæreste som skraldespand og køre gamle mønstre af. Man vil opføre sig som et barn, og det er godt, hvis den anden kan spille mor eller far og man kan skiftes til det. Problemet opstår når den ene eller begge hele tiden insisterer på at ville opføre sig som et barn, og man derfor ikke kommer ud af stedet.

Det er let at sænke selvværdet hos kæresten ved at afvise ham eller hende seksuelt. Selvfølelsen vil dale drastisk, og det går ud over arbejdsplads, karriere, kontakt til personens egne følelser,

venner, børn og kæreste, En person der ikke får dækket sit seksuelle behov, bliver usamarbejdsvillig, afvisende, trodsig og vil enten afvise børnene eller æde dem rå for på den måde at få erstatning for den udækkede seksualitet Også følelsesmæssige afvisninger får en til blive trist, sløv, bebrejdende, negativ og brokkende. Hver gang man bliver, afvist, falder selvværdet. Derfor kan man oplevet, at man på to år i et dårligt parforhold kan få halveret sit selvværd, og at selvværdet stiger, lige så snart man er ude af forholdet og har boet alene i tre måneder.

Undskyldninger skaber respekt

Alle kollegaer laver fejl både faglige og personlige, Alt for mange kollegaer siger ikke undskyld, men kommer med bortforklaringer eller giver halve undskyldninger eller går til modangreb. Hellere sige undskyld en gang for meget end en gang for lidt.

Hvis en person kommer til mig og fortæller mig, at jeg har såret denne person for et år siden, så vil jeg give personen en undskyldning, selvom jeg ikke kan huske situationen. Man kommer ofte til at såre, skuffe, irritere folk uden selv at vide det, specielt hvis man omgås flere tusinde forskellige mennesker i samme periode.

Hvis nogen har følt sig trådt på eller lignende skal de have en undskyldning, uanset om man er enig eller forstår det. Der er kun ulemper med at være nærig med undskyldninger.

Undskyld betyder bare, at man ikke ønsker at gøre den anden ked af det, skuffe, irritere eller lignende.

Vil man ikke sige undskyld, så vil folk tage afstand fra en, miste lidt respekt, holde op med at fortælle fortrolige ting om dem selv, miste lysten til samarbejde, lukke en ude, finde fejl ved en m.m.

Forældre har især svært ved at sige undskyld til deres børn, ledere og chefer siger heller ikke undskyld tit nok til deres ansatte.

Man kan sige undskyld på mange måder, f.eks.

- Det er jeg ked af
- Det skal ikke ske igen
- Det må du undskylde
- Det er taget til efterretning
- Hvad kan jeg gøre for at gøre det godt igen

- Give et kram
- Give en gave
- Det skal jeg nok huske

Mange, der ikke kan huske at sige undskyld gør det ikke, fordi de føler sig mindre og bliver bange for konsekvensen af at sige undskyld. Mange har negative erfaringer med at sige undskyld og er blevet straffet alt for hårdt, når de har indrømmet en fejl og har sagt undskyld, f.eks. at de har skullet høre for det i 3 måneder efter. De mennesker der har svært ved at tilgive andre, når de begår fejl, er mennesker der også har svært ved at tilgive sig selv, når de selv laver fejl. Når man har et godt liv og er god til at kommunikere tilgiver man folk hurtigt.

Folk der har svært ved at tale om følelser eller tale om det, der er gået galt har også svært ved at tilgive, fordi følelserne bliver inde i personen. Tilgivelsen kommer ikke, før følelserne er kommet ud ved at man har talt om hændelsen. Man må gå ud fra, at alle er uskyldige og uvidende om mange af menneskets følelser.

Hvordan påvirker privatlivet arbejdsindsatsen?

Hvis en kollega har en krise med sit parforhold vil det påvirke den måde han taler med kunder på og hans adfærd overfor andre kollegaer.

Nogle reagerer med at være lidt afvisende og lidt sarkastiske over for kunder, specielt dem de taler i telefon med. Nogle reagerer ved at tage meget arbejde og gå endnu mere op i deres job end ellers, og giver alt hvad de har i sig til virksomheden. og får så en efterreaktion på et tidspunkt, hvor de er meget på arbejde, men ikke får udrettet så meget, men i stedet hygger sig med andre kollegaer eller med sig selv på Internettet.

Nogle reagerer ved at begynde at finde fejl hos andre kollegaer for at komme af med egne aggressioner, som man har på sin kæreste. De aggressioner man har på sin kæreste kaster nogle typer kollegaer over på andre kollegaer ved at holde øje med om de laver flere fejl end ellers. De ligefrem venter på at nogen begår fejl, så de kan slå ekstra hårdt ned og på den måde legalt komme af med deres vrede. Andre kollegaer kan reagere ved at komme meget for sent, gå for tidligt, have meget sygefravær, blive fjern når der arbejdes hurtigt.

Visse kollegaer taler som et vandfald, når man spørger dem om noget, det er lige som at trykke på en båndoptager, det er fordi de ubevidst har brug for at komme af med deres følelser, uden de selv er klar over det..

En del kollegaer bliver indelukket og ser meget triste ud, og de siger så lidt som muligt, for det gør ondt at sige noget, og de følelser de ikke vil af med, er de bange for skal blive aktiveret, når de taler.

Alkohol er meget brugt af ca. 10% af alle kollegaer til at bedøve smerten, sorgen og vreden over, at parforholdet knaser. Masser af fedt og sukker bedøver på samme måde som alkoholen alle de følelser, som man burde komme ud med., men som koger og sprutter inden i som en vulkan, før den går i udbrud.

Når jeg har folk i psykoterapi er 50% af terapien at få folk til at slippe følelserne, så de kan få fred i sindet. Fra naturens hånd er vi født til at reagere og lukke følelserne ud, når vi har brug for det med det samme. Vores kulturarv siger derimod at vi ikke må dvæle ved vores sorg og vrede, den skal glemmes, så vi kan komme videre. Hvis man lukker af for en sorg og vrede, går det meget godt et stykke tid, og så kommer regningen i form af angst, længere varende tristhed, depression, forøget mad og alkohol indtagelse med vægtforøgelse. De fleste bliver nødt til at komme på weekend kurser, fordi vi skal bruge kropsøvelser for at fjerne den psykiske betændelse. De fleste kommer i hemmelighed, så der ikke er ingen der ved, at de kommer på kursus hos mig. Samtale kan hjælpe til at forstå sammenhængen, og man kan få nogle gode råd. Hvis det er meget store følelser i forbindelse med skilsmisse og dødsfald er weekend kurser effektive.

KAPITEL 5

Problemer i kontakten med kolleger

Tale om andre en nødvendighed

Alle mennesker er utilfredse med alle mennesker på et eller andet tidspunkt. Man har brug for at tale med andre mennesker om det, man kan lide og kan lide ved andre. Når man taler med andre om andre finder man ofte ud af at det nogle gange er en selv, der er problemet. Måske er man selv lidt hæmmet og bliver derfor irriteret, når man møder en, der ikke er hæmmet og som bare kan tale med alle mennesker. Man ønsker selv, at man kunne tale med alle, men man laver nogle fejl, som gør at nogle mister lysten til at tale med en. Man er ikke selv klar over, hvad det er for fejl man begår eller hvorfor, der er nogle der ikke gider at tale med en.

Følgende grunde kunne være årsagen.

Fejl nr. 1. At man ikke lytter nok

Fejl nr. 2. At man bebrejder andre, når de har andre meninger

Fejl nr. 3. At man ikke spørger nok til andre

Fejl nr. 4. At man taler for meget af gangen

Fejl nr. 5. At man fordømmer forskellighed

Der er 100 andre muligheder for hvilke fejl, man laver som gør, at nogle undgår en.

Når man taler med andre om andre, får man måske at vide af de andre, hvilke fejl man selv gør. Udviklingen i vores samfund går meget hurtigt, og der er meget forandring på vej, som man kan blive forarget over. For 10 år siden kunne man blive forarget over at se en nøgen mand på TV. I dag synes man, det er sjovt at se en nøgen mand hoppe rundt i græsset eller bade i Vesterhavet

De mennesker der er banebrydende for nye tanker og grænser for, hvad man må og ikke må, vil der blive talt meget om. Nogle bliver bange og afviser det nye, andre forargede, andre bliver nysgerrige.

Jeg oplevede det selv på egen krop, da jeg lavede uskyldige nøgenkurser, hvor folk spillede bold ude i haven uden tøj på. Vi lavede mange sjove øvelser uden tøj på, som gjorde folk glade. Selvom det gjorde folk glade, så blev mange tv-seere bange, forargede og tog afstand, mest dem, der ikke var glade.

Forandring og nytænkning opfattes af nogle som farligt, og derfor blev man brændt på bålet i 1600-tallet, hvis man kom med nye tanker og ideer. Heldigvis er medierne i dag nysgerrige overfor

nye tanker og ideer, så befolkningen kan få en forbedret livskvalitet bl.a. fordi nogle mennesker går nye veje til gavn for mange mennesker. Følelser, kærlighed, venskab, børn, godt psykisk arbejdsmiljø, bliver befolkningens fremtidige behov.

Mobning blandt kollegaer

Mobning har eksisteret i mange millioner år og vil aldrig forsvinde, fordi det er et grundlæggende instinkt i menneskets natur. Jeg har haft mange i terapi, som bliver mobbet på deres virksomhed. I terapien lærer de at mobbe igen til stor glæde for virksomheden, familien, kæresten, vennerne og børnene.

Alle kan lære at mobbe igen og dermed styre dem, der mobber mest og måske overdriver lidt..

Rollespil og psykodrama er de psykoterapeutiske metoder, der er effektive til at lære mennesker at mobbe igen også børn og unge, lærer jeg at mobbe igen.

På virksomheden kan man lave en konkurrence der hedder følgende: Hvem er den bedste mobber.

Alle kollegaer skal på en anonym seddel nævne 3 navne på dem, de synes er bedst til at mobbe.

Seddelen bliver udfyldt, mens alle kollegaerne er til stede, f.eks. i kantinen.

En medarbejder går rundt med en papkasse med en sprække i og samler sedler ind, mens folk bliver siddende. Når alle er samlet ind, laver man en hurtig sammentælling af, hvem der har flest stemmer.

Personen bliver kaldt op og alle klapper af denne kollega..

Kollegaen får en guldmedalje og bliver stående.

Det næst højeste antal stemmer bliver gjort op og alle klapper af kollegaen, som får en sølvmedalje.

Den tredje kollega kommer op og alle klapper. Denne kollega får en bronze medalje.

Det er lidt flovt at blive udkåret og stå der og få en medalje for at mobbe andre, men disse mobbere vil mobbe mindre i fremtiden, fordi de selv ellers vil blive mobbet med deres medalje.

De 3 medalje vindere skal lave et kursus og lære deres kollegaer at mobbe igen evt. under min supervision.

Hver 4 måned vil denne medalje gentages og nye får så en medalje. Det er jo endnu mere flovt at få medaljen flere gange i træk, og dette vil medføre en samtale med ledelsen.

Mobbere er farlige for virksomheden, fordi de nedsætter virksomhedens effektivitet og giver den et dårligt omdømme, som vil skræmme dygtige medarbejdere væk.

Man kunne forestille sig, at dem der har fået medaljen skal gå 3 timer hos en psykolog, som virksomheden betaler for og udvælger til gavn for alle parter.

Man kunne forestille sig at en værkfører eller leder fik en medalje, hvilket ville medføre øjeblikkelig samtale med virksomhedens ledelse. Denne leder skal på kursus for at sige tingene på en hensigtsmæssig måde, der ikke bliver opfattet som mobning.

Tips til hverdagskonflikter

1. Sørg for at konfrontere din kollega, når han/hun kommer med giftige bemærkninger, kulde, stikpiller, afvisninger, sarkasme og lignende. Sig f.eks. "Nu er du spydig! Hvorfor er du det?" Bliv ved med at spørge, til du har fået svar.
2. Lad være med at påpege fejl hos din kollega, når han/hun er ved at åbne sig.
3. Lad være med at komme med forståelse eller undskyldninger, før din kollega har talt ud.
4. Vis forståelse før du kommer med din oplevelse og forklaringer.
5. Indrøm mindst to fejl hver, når alt er kommet frem.
6. Slut af med, at fortælle hinanden, hvad i hver især har lært af konflikten.

Hvorfor man er bange for at sige undskyld

En del mennesker kommer i kontakt med mindreværd, når de skal sige undskyld og er bange for, at deres undskyldning skal blive brugt imod dem senere. Andre undskylder for ofte, og det er udtryk for stor angst for ikke at være accepteret og for at miste andres accept.

I et kollega forhold er det vigtigt at sige undskyld tit, for det skaber tillid og tryghed, og når man arbejder tæt, er man mere følsom og tager mange ting mere nært. Det er vigtigt, at begge parter siger undskyld regelmæssigt, hvis de ønsker at være troværdige og at bevare kvaliteten i forholdet.

Jeg synes, man skal love, at man ikke senere bruger indrømmelser imod hinanden eller hentyder til dem i et skænderi eller andre situationer. Sker det alligevel, vil undskyldningerne ophøre, og kollega forholdet er i fare for at blive slidt op af uafklarede konflikter.

Når man skændes, mener jeg ikke, det handler om at vinde men om at lytte til hinanden. Helt enige kan man dog aldrig blive, medmindre den ene part udsletter sig selv og indordner sig under den anden i en grad, så selv hunden er mere selvstændig. På kort sigt kan det være meget trygt, at den ene part indordner sig, men det bliver hurtigt kedeligt, og den dominerende part får et alt for

stort ansvar, føler sig svigtet og ensom og begynder at brokke sig over det manglende engagement og respons fra kollegaen side.

Ingen mennesker er jævnbyrdige, men man kan lære at tilpasse sig efter hinanden. Jo højere selvværd man har desto nemmere er det at sige undskyld, og jo lavere selvværd man har desto sværere er det at sige undskyld.

Hvordan en kollega får en kollega til at lukke sig?

En kollega er ikke opdraget til at stoppe en anden i brok og beklagelser men til at affinde sig med situationen. Når ens kollega brokker og beklager sig, kan kollegaerne ikke længere være åbne, fordi det er for smertefuldt.. Derfor er den nødt til at lukke af, blive fjerne eller måske simpelthen gå fra situationen. Jo mere de lukker af, jo sværere er det at lukke dem op igen og få dem til at vise varme og accept. Så en kollega skal lære at stoppe andre kollegaer i at brokke sig og beklage sig ved at spørge til, hvad der er galt..

En kollegaens brok er beklagelser dækker ofte over noget helt andet, som vedkommende ikke tør sige til sine kollegaer, fordi vedkommende bange for at blive afvist. Ofte handler det om, at kollegaen ikke får dækket et grundlæggende behov for at føle sig accepteret og værdsat. Bliver kollegaens behov opfyldt er kollegaen positiv, hvis ikke, er kollegaen negativ og brokker sig.

Her er nogle eksempler på, hvad kollegaen gør og siger, så andre mister deres følelser for kollegaen og lukker i.

1. Kollegaen beklager sig over småting
2. Kollegaen er negativ og mener, at alt er noget skidt
3. Kollegaen siger: " Det kender jeg også." og taler videre om sig selv, når man er i gang med at fortælle noget.
4. Kollegaen prøver at få opmærksomhed ved at spille ynkelig "Stakkels mig" .
5. Kollegaen viser meget usikkerhed
6. Kollegaen er for passiv, vil være barn i stedet for voksen
7. Kollegaen giver udtryk for stor magtesløshed
8. Kollegaen prøver at få kontakt med en på negative måder.
9. Kollegaen er bange for kritik og kritiserer derfor ofte sig selv
10. Kollegaen kritiserer en, mens alle kollegaer lytter
11. Kollegaen blander sig for meget i, hvad man gør eller ikke gør.
12. Kollegaen kommer med gode råd til en, uden at man har bedt om det.
13. Kollegaen er ofte sur og vil ikke tale om det.
14. Kollegaen er bange for positive oplevelser og synes, at andre er overfladiske, f.eks. når de har det sjovt eller taler om teknik.

15. Kollegaen kritiserer og ignorerer ens interesser.
16. Kollegaen afbryder en, mens man de taler.
17. Kollegaen spørger ikke til ens interesser
18. Kollegaen bliver irriteret over, at man viser svaghed, f.eks. hvis man viser, at man ikke kan finde ud af et eller andet, eller viser for stor usikkerhed.
19. Kollegaen minder ofte en om, det man ikke kan.
20. Kollegaen accepterer ikke ens interesser og lignende.
21. Kollegaen brokker sig over småting i stedet for at fortælle, hvad det egentlig er, kollegaen vil have.
22. Kollegaen prøver at styre og kontrollere en.
23. Kollegaen bruger intime oplysninger imod en.
24. Kollegaen opfører sig som en mor eller far overfor en..
25. Kollegaen udstråler, at kollegaen ikke er noget værd.
26. Kollegaen tør ikke være barnlig.
27. Kollegaen har ikke forståelse for overarbejde.
28. Kollegaen gør sig ynkelig for ikke at få kritik.
29. Kollegaen taler for meget uden at sige noget
30. Kollegaen giver en skyldfølelse over at være anderledes.
31. Kollegaen smiler altid og er høflig.
32. Kollegaen siger for tit:” jeg har ondt her og der”.
33. Kollegaen klæder sig kedeligt og neutralt.
34. Kollegaen skjuler, at kollegaen er dygtig.
35. Kollegaen kan ikke klare, at man er plat og vulgær.
36. Kollegaen bagtaler andre i stedet for at sige tingene direkte til dem.
37. Kollegaen gider ikke snakke overfladisk.
38. Kollegaen prøver at lave andre om.
39. Kollegaen stiller ikke støttende spørgsmål
40. Kollegaen vurderer hans oplevelser, uden at han har man om det.
41. Kollegaen roser ham ikke en for de gange, man har åbnet sig.
42. Kollegaens kritik af en er anklagende, bebrejdende eller ukonkrete.

Fordele ved at være lukket

1. Du behøver ikke at tage stilling
2. Du undgår at lide nederlag
3. Du undgår at mærke stærke følelser
4. Du undgår at miste kontrollen og dermed sige noget, du ikke kan stå inde for..
5. Du undgår at dit spejlbillede tager skade.
6. Du undgår at sige noget, som ikke er gennemtænkt.

7. Det du siger kan ikke bruges imod dig senere.
8. Du kan lade andre tage ansvaret.
9. Du undgår at komme i en situation, som du ikke har forstand på.
10. Det kan give andre tryghed, fordi du ser rolig og kontrolleret ud.
11. Du undgår at blive til grin.
12. Du er svær at manipulere med, fordi andre ikke ved, hvad du tænker.
13. Det er magtfuldt at være lukket, og du kan lettere styre andre.
14. Du kan straffe din kollega ved at være lukket.
15. Du bliver svær at såre eller gøre vred.
16. Du kan virke mystisk, og det kan nogle mennesker godt lide.
17. Din kollega kan overføre en masse forventninger på det, som han/hun tro er inde bag facaden.
18. Du bliver mindre afhængig af omgivelserne, fordi du lever et liv præget af dagdrømme.
19. Det du siger er velovervejet, og det indgyder respekt.

Føler du dig udsuget i dit arbejdsforhold?

Når man har været sammen med et andet menneske, kan man nogle gange føle sig træt, irriteret, trist og tappet for energi. I samværet med en kollega sker der nogle gange det samme, men her vælger man fejlagtigt at slå det hen som noget, man må tåle, fordi det er ens arbejdsplads.

Du bliver tappet for energi, når:

1. Kollegaen taler for meget.
2. Kollegaen ikke svarer på det, du siger.
3. Kollegaen ikke stiller spørgsmål eller giver dig tid til at svare.
4. Kollegaen kommer med råd, du ikke har bedt om.
5. Kollegaen med himmelvendte øjne viser dig, at du er åndssvag. der ikke er pauser i jeres samtale – f.eks. 10 sekunder.
6. Kollegaen afbryder dig, mens du fortæller noget dybtfølt.
7. Kollegaen laver ansigter, når du siger, at du er ked af det.
8. Kollegaen siger flere ting på kort tid, uden du får mulighed for at svare.
9. Kollegaen er ked af det i lang tid, og kun vil tale med dig om det.
10. Kollegaen taler 80% af tiden i stedet for halvdelen.
11. Kollegaen holder enetale i mange minutter (dog okay i en krise)
12. Kollegaen vil ikke skifte til en anden stemning og være med på at være plat eller sjov under arbejdet.
13. Du bliver såret, afvist, nedgjort eller vred, uden at kollegaen vil tale om det.
14. Din accept og ros bliver afvist.

15. Det du kan tilbyde, kan ikke længere bruges.
16. Du skal være en anden
17. Kollegaen kun er halvt involveret
18. Du kan ikke stole på kollegaen
19. Kollegaen angriber dig uden varsel eller situationsfornemmelse

Perfektionisme er lavt selvværd

Jo mindre kærlighed, opmærksomhed og bekræftelse man har fået i sin fortid, jo lavere er ens selvværd, og jo mere perfekt vil man gerne være.

Man prøver at være perfekt for at undgå kritik og for at få så megen accept, bekræftelse og opmærksomhed som muligt og blive fyldt op af energi. Senere i livet kan man erstatte en del af behovet for accept ved at have succes på arbejdet eller igennem sport, håndværk eller ved at være kreativ.

Jeg oplever, at ældre kollegaer generelt har fået og generelt har et lavere selvværd end yngre kollegaer, og det er måske, fordi de ældre kollegaer får mindre opmærksomhed og accept end de yngre. Derfor bliver mange ældre kollegaer provokeret, når deres yngre kollegaer viser, at de er noget værd.

Man ældre chefer eller ansatte vil gerne have yngre kollegaer med et højt selvværd, men så snart disse er blevet ansat i virksomheden, prøver de ældre kollegaer ubevidst eller bevidst at pille de yngre kollegaer ned ved at undlade at rose dem eller ved at kritisere dem ofte. Det omvendte er også tilfældet, at yngre kollegaer piller ældre kollegaers selvværd ned, men det første ser jeg oftere.

Når kollegaen ikke kan sige fra eller siger nej

Det får uheldige konsekvenser for forholdet, hvis en kollega ikke har øvet i at sige fra overfor en anden kollega i en situation, hvor han bliver behandlet på en måde, han ikke bryder sig om eller der forlanges noget af ham, som han ikke føler sig i stand til at give.. Frem for at sige fra eller sige nej, vælger han udveje, som han tror, forhindrer hans kollega i at blive vred.

1. Han bliver indadvendt.
2. Han bliver kritisk og beklager sig.
3. Han angriber sin kollega personligt.

4. Han føler sig domineret og spærret inde.
5. Han bliver deprimeret eller ked af det.
6. Han føler sig ikke god nok men tværtimod mindreværdig.
7. Han trøster sig med at spise mange søde sager, æde fed mad eller drikke meget alkohol
8. Han påpeger ofte det negative i samfundet og hos sine medmennesker.
9. Han bliver overdreven hjælpsom og høflig
10. Får andre fantasier om et andet arbejdsliv.

Resultatet er, at

- Hans venner ser ned på ham
- Hans kollegaer mister respekten for ham og betragter ham som svag
- Han får spændinger i kroppen, får hovedpine eller føler sig utilpas.

Sætninger der stopper en samtale

Vi kommer alle sammen til at sige sætninger, som stopper en samtale. Mange har nogle dårlige vaner, når de bliver irriteret under en samtale, og de forhindrer, at samtalen fører til et tilfredsstillende resultat. Ofte bliver resultatet i stedet afstand, kulde og uvenskab.

Følgende eksempler på sætninger, der er skadelige for en samtale. Derudover er der en forklaring på, hvilket signal man sender, og et forslag til, hvad man i stedet kunne sige:

1. Det er forkert det, du siger = Du er forkert, og jeg er rigtig.
Sig i stedet: Min mening er, at...
2. Det er noget sludder = Du er ikke rigtig klog
Sig i stedet: Jeg tror, det forholder sig sådan, at...
3. Nå, så det mener du = Det tror jeg ikke på.
Sig i stedet: Det kunne være, at...
4. Det er løgn = Du har skjulte motiver
Sig i stedet: Kan du uddybe det, du siger, lidt mere.
5. Det tror jeg ikke på = Du er uærlig.
Sig i stedet: Det er svært for mig at forstå det, du siger.

6. Hvor er du aggressiv = Du burde skamme dig over at vise vrede.
Sig i stedet: Hvorfor er du vred?
7. Det kan du ikke mene = Din holdning er uacceptabel.
Sig i stedet: Hvad føler du? Eller: Hvad tænker du?
8. Hvor er du lukket = Du er ikke god nok.
Sig i stedet: Jeg er enig, men på dette punkt er jeg uenig.
9. Jeg er fuldstændig uenig = Jeg er irriteret på dig.
Sig i stedet: Jeg er enig, men på dette punkt er jeg uenig.
10. Det kan godt være = Jeg afviser dig delvist.
Sig i stedet: Det kan jeg ikke tage stilling til nu. Kan vi drøfte det igen om (1 time , 2 dage osv.?)
11. Det ved jeg godt = Min hukommelse fejler ikke noget (ironi)
Sig i stedet: Jeg er glad for, at du siger det, men du har fortalt mig det før.
12. Selvfølgelig er det sådan = Du er mindre begavet.
Sig i stedet: Jeg er enig med dig.
13. Det er noget sludder = Jeg er irriteret over, at du har en anden mening.
Sig i stedet: Jeg er enig på det punkt, men synes, at det forholder sig sådan, at...
14. Det kan du ikke mene = Din holdning er uacceptabel.
Sig i stedet: Hvorfor mener du det?
15. Det er noget pjat = Du er barnlig.
Sig i stedet: Hvorfor mener du det?
16. Det er løgn = jeg er meget vred og føler mig provokeret ved at høre det.
Sig i stedet: Jeg kan mærke, at jeg bliver vred og provokeret, når du...
17. Hvorfor spørger du om det? = Jeg dækker over mig selv – mistænkelig. Svar i stedet
Svar i stedet på spørgsmålet (Du er uskyldig til det modsatte er bevist).
18. Hvor er du aggressiv = Du må ikke vise aggressivitet.
Sig i stedet: Hvad er du vred over?

19. Tag dig sammen = Du må ikke vise svaghed.

Sig i stedet: Hvad bekymrer dig, eller hvad er du ked af?

20. Nå så det mener du = Jeg afviser dig.

Sig i stedet: Hvad mener du med det?

Jalousi blandt kollegaer

Jalousi er en medfødt følelse på lige fod med sorg.

Følelsen er naturlig.

Nogle er fra fødslen mere jaloux end andre.

Jalousi er blandt andet et tegn på, at et behov hos dig ikke er blevet dækket, eller at du ikke tager godt nok imod rosen, når du får den. Du tager måske imod ti procent, men have ti gange mere for at føle, du er fyldt op. .

Får du ikke dækket dine behov nogenlunde, vil du begynde at beklage dig, du vil kritisere meget, ikke rose særlig meget, blive sur, føle dig grim, føle at ingen kan lide dig, blive mistænksom, din misundelse og jalousi vil vokse.

Du føler dig ikke god nok og kan derfor ikke forstå, at dine kollegaer vil have dig sådan, som du er. Du sammenligner dig med andre men kigger kun på det, de kan tilbyde og glemmer helt, hvad du selv har og kan.

De der er meget jaloux, har brug for andres accept af, at de er det., dvs. de har brug for at blive bekræftet meget af kollegaer.

Jalousi kan falde på en skala fra hundrede til ca. tyve men aldrig helt forsvinde, så længe du har stærke følelser mht. dit arbejde og din arbejdsplads.

I jalousien ligger angsten for at miste, som tit er forbundet med tidligere oplevelser, hvor du har mistet nogen eller noget, du holdt af. Følelser der er forbundet med tab skal bearbejdes og nogle gange køres igennem mange gange. Man kan sagtens miste folk selvom man stadigvæk ser dem. Der kan være sket et eller andet, der gør, at vedkommende har taget følelsesmæssig afstand. Hvis du tidligere har mistet nogen, du holdt af, tør du måske ikke række ud efter andre, fordi du er bange for at blive afvist. Hvis du ikke tør række ud, vil du holde øje med, om andre får det, du gerne selv ville have haft. Hver gang en anden får noget, bliver du mindet om de behov, du ikke selv får dækket.

Angsten for afvisning kan også rumme angsten for at komme i kontakt med følelser og give udtryk for dem. Du føler måske, at du udadtil skal være glad hele tiden, for hvis andre opdager at du er sårbar et sted, bliver det brugt mod dig.

Du skal bearbejde de afvisninger, du har været udsat for og lære at bearbejde fremtidige afvisninger.

I en eventuel terapi er det vigtigt, at terapeuten accepterer jalousien hundrede procent. Kollegaen skal lære at håndtere jalousien, når den kommer og være enige om, hvordan de gør det. Jalousien kan bruges som et positivt livstegn, og man kan oversætte tegnet til: "Jeg respekterer dig og er bange for at jeg ikke kan leve op til virksomhedens krav.

Det kan anbefales at lave nogle aftaler omkring adfærd til fester og i samarbejdet med andre kollegaer. Den, der er meget jaloux, skal lære at tage imod ros og anerkendelse. Denne øvelse kan være en hjælp til det

1. Kollegaerne sidder på to stole overfor hinanden og har øjenkontakt.
2. Den ene fortæller ti positive og konkrete ting om den anden.
3. Efter et minuts pause gentages det, mens den anden prøver at holde øjenkontakten.. Dette gentages ti gange.
4. Derefter gentager modtageren det, han/hun har fået at vide, i jeg-form.
5. De bytter roller og øvelsen gentages..

Om at indrømme fejl på arbejdspladsen

Vi har alle set, at autoriteter ikke må begå fejl.

Vi har alle set, hvor hårdt autoriteter bliver straffet, når de begår fejl.

Vi har alle set vore forældre benægte selv små fejltagelser.

Vi har alle set, hvordan forældre kan straffe deres børn hårdt.

Vi har alle set, at man skal høre for sine fejl i lang tid efter.

Vi har alle set., hvordan skyldfølelse kan tære mennesker op indefra.

Vi har alle set autoriteter, som er "perfekte".

Vi har alle set vore behov for perfekte forbilleder..

Vi har alle set, at hvis vi vil have kærlighed, skal vi være perfekte.

Vi har alle set at vi benægter og skjuler så mange af vore fejl som muligt.

Vi har alle set "perfekte" forbilleder krakelere.

I alle arbejdsforhold begår man fejl resten af deres livet. Du kan have erfaringer fra fortiden, som du har glemte, men som stadigvæk bestemmer over dine reaktionsmåder. Disse erfaringer er som spørgsmål, der huserer og indirekte påvirker dine reaktionsmåder. Det kan være dine forældre der går igen og "blander sig" når du skal indrømme fejl over for din kollega, og det får dig til at benægte og afvise dine fejl eller lave andre afledningsmanøvrer, som f.eks. at gå til modangreb.

Når begge parter jævnlige indrømmer fejl, opstår der tillid, tryghed og gensidig respekt. Er du bange for at sige undskyld, kan det ødelægge meget i et ellers godt arbejdsforhold og i øvrigt også i forhold til andre. Hellere en undskyldning for meget end en for lidt. Du skal dog ikke sige undskyld for alle mulige småting, da du så virker selvudslettende: "Undskyld jeg kom til at spilde vand, eller "Undskyld jeg kom til at skære din ost lidt skævt. "

Får du ikke de undskyldninger, du er berettiget til fra din kollega, skaber det afstand, samarbejdsvilje og surhed. Mennesker med mindreværd har sværere ved at indrømme fejl. Hvis kollegaen har givet en undskyldning for en handling, må handlingen ikke bruges imod vedkommende fremover, for så holder han/hun op med at give undskyldninger. Undskyldninger er udtryk for respekt for den anden.

Kollegaerne kan aftale regler omkring undskyldninger så, at man ikke bliver bange eller mister lysten til at sige undskyld, fordi konsekvenserne er for store.

Måder kollegaer reagerer på, når de bliver såret

Når en yngre kollega føler sig såret, kan vedkommende reagere på mange måder. Nogle gange har jeg set den samme opførsel hos ældre kollegaer, men jeg har oftest set den hos de yngre kollegaer.

Han/hun:

- bliver nærig
- tager overarbejde
- vil ikke samarbejde om det praktiske
- bliver aggressiv
- drikker sig fuld
- ser meget tv
- går i seng med andre kollegaer
- nægter at indgå aftaler
- pjatter på arbejdet
- undgår nærkontakt med andre

- kører bil uforsvarligt
- flygter ind i en fantasiverden
- får lyst til at forlade arbejdet
- ødelægger ting virksomheden er glad for
- hævner sig på virksomheden
- påtager sig skyld
- kritiserer virksomheden
- bliver på tværs
- får mindre selvværd
- bliver sukkersød
- lader som om han ikke er såret
- tager ikke initiativ
- fortæller hvad der gør kollegaen ked af det
- kollegaen græder sammen med en, vedkommende holder af

Behovet for kontrol i kontakten

En del mennesker har brug for at kontrollere de medmennesker, der kommer tæt på for at kunne føle sig trygge. De vil manipulere med alle og forsøge at presse deres behov for kontrol igennem. Den, som bliver kontrolleret, kan reagere med vrede over at blive presset, men er dog sjældent bevidst om, hvad der foregår. Han/hun udviser efterhånden symptomer på ikke at kunne klare presset. Endvidere giver det sig ofte udslag i forskellige former for modreaktioner.

Symptomer hos mennesker der bliver kontrolleret:

1. Føler sig deprimeret
2. Føler sig angst
3. Føler sig forfulgt
4. Bliver følelsesmæssigt sulten
5. Mister lysten til sit arbejde.
6. Drømmene dør.
7. Føler sig som et nul. F
8. Føler sig omklamret og låst inde.
9. Skal hele tiden være på vagt og bliver derfor nervøs og anspændt.

Forskellige former for modreaktion:

1. Bliver trodsig og vil ikke modtage ordrer
2. Bliver irriteret og farer op over ingenting.
3. Brokker sig over småting
4. Mister lysten til socialt samvær.
5. Arbejder meget over, bliver fjern og "ude af kontakt" .
6. Bliver afvisende.
7. Overholder ikke aftaler.
8. Vil ikke lave om på noget.
9. Vil ikke give noget fra sig følelsesmæssigt eller økonomisk

Forhindringer for samtale

1. At man forventer at blive forstået fuldt ud
2. Forventninger om at mennesker, man kender godt også kan gætte de fleste af ens behov.
3. Forventninger om at den anden ved, når du er ked af det eller vred. Den anden ved det først, hvis det ses tydeligt, eller hvis det er blevet fortalt.
4. Forventninger om at man tror, at et venskab kører af sig selv. Begge forandrer sig hele tiden, og derfor skal venskabet plejes og der skal tales meget om problemerne.
5. Når den ene part fortæller, hvad den anden føler. Det skal man kun prøve på, hvis man bliver bedt om det.
6. At man tror,, man skal komme løsningsforslag. Det skal man kun, hvis man bliver bedt om det.
7. At man kommer uopfordret med råd og indblanding...
8. At man tror, man ikke må være uenige. Man skal kunne lytte i 10 minutter og have det godt med det, selv om man er uenig. Man skal ikke nødvendigvis være enig men tænke over, hvad den anden har sagt.
9. Når den man taler for meget om sig selv. Hvis du har svært ved at lytte, bør du gå i terapi og finde ud af hvorfor, for det er en svaghed ved din karakter, der ødelægger mange gode kontakter. Man skal tale lige tale meget om sig selv og spørge lige meget til den andens følelser, ellers opstår der indre aggressioner.
10. Når man vurderer den andens oplevelser. Man kan ikke diskutere, hvad den anden har oplevet hvorvidt det er rigtigt eller forkert, medmindre man er blevet bedt om det.
11. Når der ikke gives respons. Husk at give udtryk for, hvad du har forstået ved at gengive det centrale i det, den anden har sagt, ellers opstår der forvirring, og den anden vil ikke føle sig hørt.

12. Når man kritiserer den andens interesser. Det, der gør den anden glad, må du ikke kritisere, f.eks. fodbold, eller astrologi, fordi den anden bliver såret og tager afstand.
13. Når man har for store forventninger. Alle har mindst 3 forventninger, der er for høje i forhold til, hvem man har en dyb kontakt med. For høje forventninger skaber kronisk vrede og utilfredshed.
14. Når du kun satser på en enkelt dyb kontakt eller ven. Der skal mange personer til at dække dine behov.
15. Når du skjuler din sårbarhed bag angreb og brok. Fortæl, hvad der gør dig glad i stedet.
16. Når du ikke stiller krav. Du får ikke det, du vil have ved at give det til andre, men ved at kræve det fra andre. Det skal dog fortælles på en positiv måde, der får de andre til at føles dig gode nok.
17. Når du trøster for tidligt. Hvis din ven græder eller er ked af det, så lad være med at trøste, men kig på personen og sig:” Vil du tale om det? Hvis svaret er ja, så lyt tavst i lang tidinden den anden tydeligt beder om respons.
18. Når man tror den anden udnytter en 97%, men faktisk gør sit bedste hele tiden.

Afvisninger i en samtale

1. Ikke at lytte
2. Ikke at give respons
3. At afbryde
4. At gå fra samtalen uden forklaring.
5. At skift fra et emne til et andet uden at gøre det første færdigt.
6. Ikke at acceptere den andens opfattelse.
7. At udtrykke hvad, den anden mener uden at være bedt om det.
8. At udvise utålmodighed, når den anden taler.
9. At gøre den andens sætninger færdig.
10. At være negativ overfor den andens personlige interesser
11. At sige nej uden forklaring.
12. At ryste på hovedet, mens den anden taler.
13. At undlade at stille uddybende spørgsmål.
14. At belære den anden eller tale ned, som om vedkommende er et barn.

Hvorfor nogle vælger at blive i en kontakt der nedbryder dem

En del mennesker vælger at blive i et arbejdsforhold, selvom forholdet er ødelæggende for alle parter på lang sigt..

Grundene til at blive kan være, at:

- Man vil ikke give op – det er for let
- Man mister status overfor andre.
- Det er et nederlag at stoppe
- Man kan ikke svigte en kontrakt eller aftale.
- Man tvivler på, om man kan finde et andet job.
- Man vil ikke være arbejdsløs..
- Man har erfaringer for, at det bliver bedre eller tåleligt med tiden..
- Smerten er bedre end tomheden.
- Man tror, virksomheden ikke kan klare sig uden en..
- Virksomheden er truet, så man kan ikke bare gå.

I starten af arbejdsforholdet går alt godt, og der er ingen problemer. Man taler godt sammen med kollegaerne og bliver fyldt op af kontakten. Pludselig en dag går der hul på en gammel problematik hos den ene af parterne, hvilket kan starte en lavine af problemer for arbejdsforholdet. De som har problemerne reagerer med at blive bange og prøve på at skjule det over for den anden. I forsøget på at skjule problemerne, reagerer han eller hun samtidig med f.eks. fjernhed og ved at isolere sig. Den anden part forstår ikke reaktionerne, og bliver på sin side vred og ked af det. Den part, hvis skjulte materiale nu er punkteret af de gamle problematikker, vil eller kan ikke erkende det, og forholdet vil måske blive meget smertefuldt med mange misforståelser, kampe osv.

Forestil dig, at dit liv kan være på et følelsesmæssigt videobånd, hvor båndet styres af dit ubevidste følelsesliv. Når et venskab eller et arbejdsforhold har stået på i det stykke tid, bliver videobåndet automatisk spolet tilbage til uafklarede perioder af dit liv, som du har brug for at få afklaret. På nogle tidspunkter kan det være svært at skille følelsesmæssige problemer ud fra hinanden, og se hvad der er hvad:

1. Er min følelsesmæssige reaktion noget gammelt jeg kører af nu? eller kommer det af for store forventninger ?

2. Er mine følelser afpasset til situationen ?
3. Har jeg opsparret vrede igennem længere tid?
4. Bliver mine følelser afvist?
5. Kan jeg bevare kontrollen ?
6. Er der sider af mig, min ven eller kollega ikke må se ?

Alle venner og kollegaer, der er i dyb kontakt med hinanden, f.eks. på en arbejdsplads, vil bruge hinanden som skraldespande og køre fortidens mønstre af på hinanden. Problemet opstår, når dette tager overhånd, og man ikke kommer nogen vegne men kører i samme rille.

Terapeutens opgave er at sparke pickuppen hen i en ny rille, bl.a. ved at hjælpe venner med at lave spilleregler for samtale og konflikter, så de kan komme videre.

De fleste venskaber, arbejdsforhold bliver smadret på grund af parternes forventninger til hinanden. Forventninger som ikke lader sig opfylde med nogen person på denne jord. Det er mere smertefuldt at tage afsked med en forventning end at holde fast i den og blive afvist.

Når venner skilles eller et arbejde mistes aktiveres alle ens følelser og problemer, der handler om at blive forladt og svigtet, og man ved det ubevidst.

Hellere forlade arbejdspladsen for tidligt end for sent

Der er ingen grund til at blive i et arbejdsforhold, der nedbryder dig, men mange vælger alligevel at blive lidt endnu, fordi det er mere trygt end at kaste sig ud i et nyt job. Min erfaring med at rådgive mennesker er, at det er en fordel, at de stopper, hvis det går meget dårligt, for hvis de er bange for at fortryde, har de mulighed for enten at tage orlov eller på anden måde få en pause. For hver gang du bliver, falder dit selvværd, og der ophober sig stadig mere smerte. Denne smerte skal bearbejdes, før du kan komme videre, da smerten ellers overføres på børn, kærester. Venner og arbejdskollegaer.

Er man f.eks. blevet to år længere, end man burde, kan det tage mange år at rette denne skade op, for det kan sammenlignes med tortur at blive i et dårligt arbejdsforhold. Det kan ofte tage et par år at hæve selvværdet til samme niveau, som det havde før skaden skete.

Mange håber på at omstændighederne ændrer sig, men har man det dårligt i mere end 6 måneder kan smerten der opstår blive så stor, at det aldrig vil blive godt igen. Mange har en drøm om fremtiden som de ikke vil give slip på, derfor bliver de, indtil smerten ved at blive er større end smerten ved at tage afsked med drømmen.

Et menneske der går, mens drømmen stadig er i live, skal bearbejde smerten ved nederlaget – men bevarer selvværdet. Man kan blive ved med at holde kontakten til kollegaerne og virksomheden, måske mødes igen senere og have et venskab for livet. Typisk vil en pause dog være tiltrængt. To kollegaer kan komme i terapi for at løse en konflikt, der kan være en god ordning for kollegaerne og virksomheden.

Uventede angreb skaber lukkede kollegaer

Du må ikke angribe en kollega uden først at advare om, hvad der skal ske. Hvis man går rundt på sit arbejde og når som helst kan forvente at blive hakket på eller angrebet, vil kollegaen forsvare sig, lukke af eller prøve at opføre sig så perfekt, at der ikke kommer noget angreb. Kollegaen kan også have en udstråling, der siger: ” jeg er en sårbar hundehvalp, som ingen kan nænne at kritisere.”

Virksomheden skal indgå aftaler med de ansatte om, at man ikke overrasker hinanden med personlig kritik eller for meget brok og beklagelse men i stedet komme med forslag og ideer, der kan bidrage til en optøning af situationen.

Spørgsmål: /kollega” Jeg har noget på hjerte, jeg gerne vil tale med dig om, har du tid? ”

Svar/kollega 2.: ” Jeg har tid om 10 minutter, så kommer jeg. ”

Forslag/(kollega 1: ”Jeg kunne godt tænke mig, at vi havde faste aftaler om, hvad og hvornår du gør dine pligter, for ellers griber det ind i min fritid, og så går jeg rundt og bliver sur.”

Svar/kollega 2: Jeg vil meget gerne hjælpe, men jeg vil også gerne have tid til at være sammen med min familie,

Husk: På en arbejdsplads uden uventede angreb bliver man mere tolerant og forstående. Hvis kollegaen er vant til, at man taler om problemerne og finder frem til en løsning, vil kollegaen være åben og ønske at finde en løsninger samt indgå i samarbejdet med en positiv indstilling.

Hvorfor har nogen svært ved at lytte?

En del mennesker har svært ved at lytte på grund af deres baggrund, som jeg her vil komme ind på.

Hvis dine forældre har haft svært ved at lytte, vil de tit overføre deres negative side til børnene eller omvendt, at børnene er gode til at lytte for at få mors og fars kærlighed på samme måde.

Hvis du har et savn inden i dig, vil du måske komme i kontakt med smerte og sorg, når du skal lytte. Derfor afbryder du folk, når de taler, for ikke selv at komme i kontakt med dine egne uacceptable følelser.

Hvis du skal lytte, bliver du måske usikker, fordi du ikke ved, hvad du skal sige, når andre taler om deres følelsesliv. Derfor har du mere kontrol over situationen, når du styrer samtalen med dine foredrag. Hvis du holder foredrag, lange indlæg, så stjæler du med arme og ben fra den anden og er ikke i kontakt med andre end dig selv.

Skal man være sammen i lang tid, skal det være korte indlæg og korte tilbagemeldinger, før man kommer med sit eget. Så kan man være sammen i meget lang tid, og begge bliver fyldt op, og kan gå fra samtalen ladet op med meget energi. Hvis den ene lytter og spørger for lidt, bliver den ene ladet op, og den anden bliver træt, lidt irriteret, tappet og mister lysten til at ses igen.

Den der taler meget kan være bange for tavsheden, eller tro at vedkommende har ansvaret for, at samtalen ikke er kedelig. Nogle af dem der taler for meget, har svært ved at stille spørgsmål til folks privatliv og kan derfor svært ved at bringe den anden ind i samtalen. Man er måske opdraget til, at man ikke må blande sig i andre folks privatliv, at folk selv skal komme ud med tingene.

De fleste mennesker holder meget af at blive udspurgt om deres liv, og de fleste ønsker, at man spørger tættere og dybere, end der bliver gjort. Angsten for afvisning gør, at man er for forsigtig, men så kan man jo bare spørge lidt mere bredt f.eks. hvordan går det med kærligheden. En del parforhold går i stykker, fordi den ene part har meget svært ved at lytte..

Ændring af kontakten med negative kollegaer

Mange mister lysten til at være sammen med negative kollegaer, fordi de taler for meget om deres smerter og lidelser eller om alt det negative, de synes, sker i verden.. Når man har hørt længe på negativ snak uden at have hørt noget positivt, kan man føle sig tappet og bliver først helt sig selv dagen efter. Endnu værre bliver det, hvis de også samtidig ringer privat, og som vampyrer suger kraften ud af én gennem telefonledningen.

En måde at stoppe det på er at gøre følgende:

1. Først bekræftelse: " Jeg holder meget af at tale med dig og besøge dig.
2. Derefter oplysning: " men når du taler meget om smerter og lidelser eller negative ting, bliver jeg i dårligt humør og mister lysten til at have kontakt med dig. " (Der vil derefter som regel være dyb tavshed, mens chokbølgen breder sig som efter en atombombe og får kollegaer til at ligne en betonstatue).
3. Til sidst vejledning: " Jeg vil meget gerne tale med dig om de mange gode ting, der sker i livet. Gør vi det, bliver jeg gladere for at tale med dig og får mere ud af vores kontakt. "

Som opfølgning på samtalen, skal du sende et brev indeholdende en liste, der forklarer præcist, hvad det er, den anden gør, som betyder, at du mister lysten til at være sammen med ham eller hende.

Selvom det gør ondt på de negative kollegaer at høre konsekvensen af deres opførsel, vil de som regel være lettede over at få ren besked, fremfor at du kommer med dårlige undskyldninger eller bortforklaringer, når de spørger, hvorfor du undgår dem.

Husk at negative kollegaer som regel er stærkere psykisk end de foregiver og kan tåle meget kritik, hvis den blandes med ros og bekræftelse. De bliver kun svagere af, at man afviser dem ved ikke at sige tingene lige ud. Metoden med listen kan også bruges i forhold til en partner.

Den der stjæler opmærksomheden bliver ensom

Flere og flere mennesker mangler ægte kontakt med andre mennesker, fordi de ser for meget tv, læser for mange bøger, arbejder for hårdt osv. Når disse mennesker møder andre, kan de tage al opmærksomheden, så man bliver helt træt, udmattet og irriteret efter at have været sammen med dem i kort tid.

Den der stjæler opmærksomheden har følgende adfærd:

1. Taler i mere end 2 minutter ad gangen.
2. Giver ikke respons og tilbagemelding på det, du siger.
3. Giver ikke plads til tænkepauser.
4. Stiller dig ikke spørgsmål til dit liv.
5. Afbryder dig.
6. Skifter emne hvert minut, så du ikke kan nå at reagere på ham eller hende.
7. Er kritisk overfor det, du siger.
8. Stiller spørgsmål, som du kun kan sige ja eller nej til.
9. Taler om ingenting og gør det meget detaljeret.

10. Udstråler ” Stakkels mig, jeg er offer for uretfærdigheder.”

11. Taler ikke om egne fejl men ofte om andres fejl.

Hvis energien går begge veje, vil I kunne sidde og tale i 8 timer og er begge fulde af energi bagefter. Man kan være træt, men man er det på en behagelig måde som en følelse af mæthed efter et godt måltid eller glæde som efter en god film.

KAPITEL 6

Mænd og kvinder som kolleger

Hvad der gør mandlige kollegaer glade

De fleste mænd er ikke opdraget til at stille krav til kvinder. Hvis mænd i højere grad turde bede kvinder om det, de gerne vil have, ville kvaliteten i samværet på tværs af kønnene stige. Den følgende liste er lavet på baggrund af besvarelser fra en lang række mænd, som blev bedt om at fortælle, hvad der gør dem glade, og jeg har tilføjet mine egne eksempler. Jeg bliver glad, når du...

1. Laver kaffe til ham.
2. Hun sætter sit hår på en ny måde
3. Fortæller ham, hvad hun er ked af
4. Lader ham hjælpe sig.
5. Fortæller, hvad hun konkret ønsker han skal gøre anderledes.
6. Diskuterer med ham.
7. Giver respons på det, han siger
8. Roser ham i andres påhør
9. Griner med ham.
10. Siger, han har gjort et godt stykke arbejde
11. Pjatter med ham.
12. Spørger til hans interesser
13. Siger undskyld, når han har begået en fejl
14. Lader ham få helt ro i en halv time, når han kommer på arbejdet
15. Beder om hans støtte
16. Griner, når han driller dig
17. Gør det smukt og hyggeligt på arbejdet

Hvad der gør en kvindelig kollega glad

Når kvinden føler sig forsømt følelsesmæssigt, kan hun have svært ved at give udtryk for, hvad hun savner uden at blive spydig og giftig. Listen her er ment som inspiration og er en mulighed for positivt at gøre en mand opmærksom på det, der gør kvinden glad. Jeg har igennem årene spurgt kvinder, hvad de bliver glade for, at kollegaen gør, og følgende er nogle af deres svar.

1. Roser hendes udseende
2. Spørger hende til råds
3. Pjatter med hende.
4. Spørger, hvad hun kan lide
5. Roser hende i kollegaers påhør
6. Vil diskutere med hende.
7. Står fast og er bestemt
8. Fortæller om deres fortid
9. Fortæller om deres arbejde
10. Fortæller hvad der er svært for ham.
11. Lytter længe til ham uden at sige noget
12. Viser respekt for hans holdninger
13. Er galant
14. Fortæller, hvad han helt konkret forventer af hende
15. Spørger til hendes job
16. Er klar og direkte overfor andre
17. Roser hendes påklædning
18. Er koncentreret om arbejdet
19. Vil høre hendes mening
20. Vil prøve noget nyt
21. Giver respons på det, han siger
22. Siger undskyld, når han har begået en fejl.
23. Giver respons på det, hun siger.

Hvad kvindelige kollegaer ikke kan lide ved mandlige kollegaer

Det er ikke alt ved mandens væremåde, kvinden bryder sig om, og hun fortæller ham ofte åbent om det. Men der er nogle ting, hun ikke fortæller ham, at hun ikke bryder sig om, og atter andre ting, hun ikke engang selv er klar over, at hun ikke bryder sig om.

Forudsætningen for, at manden vil ændre adfærd, er, at kvinden på en positiv måde kan oplyse ham om, hvad hun ikke bryder sig om. Hun skal også acceptere, at manden på nogle områder vil forsvare sin ret til at foretage sig ting, som gør ham glad, selv om hun ikke bryder sig om det.

Her er eksempler på, hvad en lang række kvinder har fortalt de ikke bryder sig om ved deres mand –suppleret med mine egne iagttagelser.

1. Er indelukket
2. Er hæmmet

3. Ikke forsvarer hende, når hun bliver verbalt angrebet af en anden kollega.
4. For tit lader sig styre
5. Ikke tør være upopulær
6. Ikke passer sit arbejde
7. Viser for meget svaghed, hjælpeløshed eller usikkerhed.
8. Har uorden i sin økonomi
9. Misbruger alkohol, piller, stoffer og lignende
10. Ikke overholder aftaler
11. Siger ja, men mener nej
12. Ikke tør sige sin mening
13. Ikke lytter nok til hende
14. Ikke fortæller, hvad han vil have af hende – og kræver det
15. Ikke tør såre hende eller gøre hende vred
16. Ikke tager gas på hende, driller hende
17. Ikke kan tage imod kritik eller ros
18. Ikke kan angribe en kollega, mens hun hører på
19. Ikke børster tænder eller har en dårlig ånde
20. Er nedladende overfor hendes oplevelse af en situation
21. Viser mangel på respekt for hende.
22. Ofte er fjern og fraværende
23. Ikke roser og bekræfter hende tilstrækkelig
24. Kun kommer med forslag, ideer og råd i en samtale, når han bliver spurgt.
25. Trækker en dyb samtale over i pjat.
26. Opfatter alle forslag som en kritik af ham.
27. Tager beslutninger på hendes vegne.
28. Ikke tør kritisere hende.
29. Ikke kan lytte og spørge til hendes følelser.
30. Ikke vil samarbejde om praktiske opgaver.
31. Ikke kan sige nej eller sige fra overfor det, han ikke har lyst til.
32. Ikke laver sjov.
33. Ikke vil skændes, men går sin vej i stedet.
34. Ikke roser hende for det, hun er fagligt god til.
35. Er alt for sød og hjælpsom.
36. Ikke holder sig i form og bliver for fed.
37. Ikke bliver vred, når hun er grov overfor ham.
38. Er fjern og ikke vil snakke.

Hvad mandlige kollegaer ikke kan lide ved kvinden

Manden har ofte svært ved at stille krav til sin kæreste af frygt for, at hun skal blive vred eller ked af det. Endnu sværere har han ved at bede kæresten om at lave om på noget, han ikke kan lide ved hende. Gennem årene har jeg bedt mænd fortælle, hvad de ikke bryder sig om. Her er nogle eksempler på, hvad mændene har sagt – suppleret med mine egne iagttagelser.

1. Manden kan ikke lide, at hun ikke kan flippe ud og være barnlig og fjollet.
2. At hun ikke kan klare, at han er plat og vulgær.
3. At hun ikke kan blive færdig med at gøre sig i stand.
4. Når hun bliver spydig og giftig i stedet for at sige, hvad hun er utilfreds med.
5. Når hun ikke siger noget men er kold og tavs.
6. Når hun ikke respekterer hans mandlige venner.
7. Når hun afbryder i en samtale.
8. Når hun brokker sig over, at han går ud med sine venner.
9. Når hun ikke gider at snakke overfladisk men altid skal være dyb
10. Når hun ikke støtter ham i, han er glad for f.eks.. Sport
11. Når hun ikke støtter ham i hans arbejde og f.eks. ikke viser forståelse for overarbejde
12. Når hun ikke kan opvarte ham uden at brokke sig.
13. Hvis hun ikke overholder aftaler.
14. Hvis hun gør sig ynkelig for at undgå kritik.
15. Når hun bagtaler andre.
16. Når hun ikke fortæller, hvad hun ønsker seksuelt.
17. Når hun snakker for meget uden at sige noget.
18. Hvis hun er for dårlig til at slikke pik.
19. Hvis hun rydder op i hans personlige ting.
20. Hvis hun har større ambitioner med karrieren end han.
21. Hvis hun ikke vedligeholder sin krop.
22. Når hun brokker sig over småting
23. Hvis hun for tit er utilfreds og ikke bare kan nyde det.
24. Når hun plager om at få nyt dit og dat til huset og ikke tænker på økonomien
25. Når hun ikke deltager nok i arbejdet med at lave regnskab for den fælles økonomi
26. Når hun vil se sine forældre for tit.
27. Når hun fortæller om fysiske problemer, f.eks. hovedpine, menstruationsmerter og ondt mig her og der.
28. Når hun altid smiler og er overdreven høflig.
29. Når hun er for hjælpsom, og han skal være hendes mor.
30. Når hun ikke vil være sexet og går i kedeligt tøj.

KAPITEL 7

Virksomhedens ansvar

Stærke kollegaer

Det er uheldigt for en kollega, hvis en anden kollega blander sig for meget i, om vedkommende er rodet eller ej. Det er vigtigere at bruge tid på at tale med hinanden om følelser, oplevelser og problemer. Det kan svække en kollegas selvtillid, hvis man blander sig for meget, fordi det kan virke ydmygende for personens selvtillid. Uselvstændige kollegaer bliver af andre kollegaer opfattet som krævende og belastende at være sammen med, hvad der medfører afvisninger og isolation i nogen grad. Den kollega der bliver afvist delvist af andre bliver svagere, end vedkommende ellers ville være blevet.

Vil du have stærke kollegaer, der klarer sig godt, skal du gøre følgende:

1. Tal med dem hver dag og lyt til dem.
2. Giv dem gode råd, hvis de vil have dem, ellers må de lære det af deres egne erfaringer
3. Lær dem at klare mest muligt selv
4. Bland dig mindst muligt i, hvad de gør.
5. Lav tit sjov med dem, dril dem, vis dine skøre sider.
6. Vær barnlig med dem.
7. Korte og konstante skidebatter under 4 øjne.
8. Tal aldrig negativt om en anden kollega.
9. Ros din kollega, mens andre ser på.
10. Dobbelt så meget ros som kritik til kollegaen.
11. Lad kollegaen kritisere virksomheden.
12. Virksomheden må gerne være åbenlys enige om små ting.
13. Større demokratiske og opdragelsesmæssige principper skal kollegaerne være enige om.
f.eks.: det er forbudt at mobbe kollegaer, når de gentagne gange siger nej til f.eks. overarbejde.
14. Møde hver uge, hvor alle kan tale frit.
15. Lær kollegaerne at tale meget med andre.
16. Alle kollegaer er gode, men der er nogle få onde.
17. Brudte aftaler skal påtales, lad kollegaen selv komme med en undskyldning.
18. Lad virksomheden være åben for kollegaen.
19. Fortæl dem ikke noget, de ved i forvejen, det skaber afstand.

Virksomhedens ledere påvirker kollegaens intelligens

Oplæring har stor indflydelse på, hvordan intelligensen udvikles hos kollegaerne. Hvis kollegaerne bliver styret for meget, og lederen er over kollegaen hele tiden for at hjælpe og styre handlinger, så behøver kollegaen jo ikke selv at bruge hjernen så meget. Jo mere man bliver nødt til at bruge hjernen jo bedre bliver den. Kollegaer skal styre en lille smule, så kollegaen får lyst til at arbejde selvstændigt og løse nye problemer. Nogle kollegaer tager for meget over og styrer hjælper for meget, og det forringer kollegaens muligheder for at udvikle intelligensen. Hvis kollegaen ikke styrer lidt, så giver kollegaen helt op og lærer derfor heller ikke ret meget, og det påvirker også intelligensen negativt.

Lad kollegaen arbejde så selvstændigt som muligt, og bland dig først, når der virkelig er brug for hjælp.

En vejledende oplæring giver intelligente kollegaer, fordi kollegaerne skal bruge deres hjerne meget, og hver gang de mangler information eller vejledning, kan de få hjælp, men først når kollegaen beder om det på en eller anden måde. Større børn beder om hjælp direkte med ord, - ved at stille spørgsmål.

Kollegaer, der bliver styret meget af deres kollegaer har ikke så meget, at bruge hjernen til, de bliver overbeskyttede og kvalt. Det er kollegaernes behov for kontrol og ejendomsfølelse over for kollegaen, der skaber mindre intelligente kollegaer. Man kan rette op på skaden ved at ændre kollegaernes holdning hertil. En kollega kan også forøge sin intelligens f.eks. at bruge computer, bygge hus, tage kurser i personlig udvikling. Følelsesmæssige problemer hæmmer udviklingen af intelligens, hvis de personlige problemer er de samme gennem mange år. Hvis ens personlige problemer skifter meget, kan det forøge intelligensen, specielt hvis man går i kroppsyke-terapi, hvor følelser og intelligens skal samarbejde. Kollegaer, der styrer deres kollegaer meget, forhindrer et sundt samarbejde mellem følelser og intelligens, og derfor bliver kollegaer ustabile. En vejledende oplæring forener følelser og intelligens på egne præmisser, og kollegaerne bliver mere stabile.

For mig er intelligensen evnen til at anerkende, opstille og løse problemer følelsesmæssigt, logisk, sprogligt og kreativt.

Når mandlige kollegaer har svært ved at støtte andre kollegaer

Manden er opdraget til at gøre det, han er god til og undgå at komme i situationer, der får ham til at føle sig uvidende. Når manden har svært ved at trøste sin kæreste, skyldes det, at hvis han

spørger, hvad der er i vejen, risikerer han, at det, han er ked af, handler om ham. Måske vil han blive kritiseret, og det giver ham en følelse af ikke at være god nok.

Kvinden forventer, at manden forstår alt, hvad hun siger, men de fleste mænd forstår kun kvinden halvt. Kvinden skruer ikke ned for alle sine høje forventninger, fordi hun så vil føle sig afvist.

Manden bliver usikker, og derfor undgår han at spørge om noget som helst..

Manden har lært, at han skal komme med løsningsforslag, hver gang han bliver præsenteret for et problem, og han har svært ved at rådgive kvinden, fordi hun ikke primært er interesseret i gode råd fra manden. Hun skal derfor fortælle ham, at han bare skal lytte, og til sidst, når hun er færdig med at tale, kan han fortælle, hvad han ville have gjort i samme situation. Det kan hun måske bruge som inspiration.

Når manden gerne vil komme med et hurtigt løsningsforslag, er det fordi han er bange for at komme i kontakt med sin egen sorg, som han er opdraget til at skjule, til den fordamper af sig selv.

Kvinden skal lære at fortælle, hvad hun er ked af uden at anklage manden. Hun skal fortælle, om sin sårbarhed, smerte og sorg og samtidig sige til manden, at han gør sit bedste. Hvis hun kan komme med forslag uden at det krænker hans ære, stolthed og værdighed, vil han forandre sig.

Eksempel "Kære Michael, jeg synes du er et dejligt menneske, og der er noget, jeg gerne vil fortælle dig. Har du tid nu? Du skal ikke tage det, jeg siger, som en anklage. Jeg bliver meget glad, hver gang du rører ved mig, når du f.eks. går forbi mig, Når du roser mig og rører ved mig, ser jeg, hvor dejlig du er og får lyst til at elske med dig og gøre ting for dig, som jeg ved, du kan lide. Når jeg ikke får kærtegn og ikke ros nok, bliver jeg jaloux, brokker mig, kritiserer dig, og virker intolerant."

Kvinden kan lære manden at trøste hende ved at sige. Jeg ved du gør dit bedste for at gøre mig glad, og fordi du lever i en anden verden end jeg, forventer jeg kun, at du forstår halvdelen af, hvad jeg siger. Når jeg fortæller noget om mig selv, føler jeg mig afvist, hvis du afbryder mig for at komme med gode råd. Men når jeg er færdig med at fortælle, vil jeg gerne høre, hvad du ville have gjort i samme situation, eller hvordan historien har påvirket dig. Det er vigtigt for mig, at du bliver hos mig, når jeg taler eller begynder at græde, og at du er tavs, når jeg græder.

Manden kan komme til genopleve det, at han har lyttet meget til sin mor, og vrede i den forbindelse. Derfor bliver han afvisende og aggressiv, når hun er ked af det. For at stoppe dette, skal han i en periode tale meget om sig selv, så han oplever at blive lyttet til, og på den måde giver udtryk for sin vrede. Jo mere han bliver lyttet til, jo nemmere har han ved at lytte til andre på længere sigt.

Når virksomheden ikke vil tage imod kollegaers utilfredshed

I et forhold kollegaer og kollegaer imellem, vil kollegaerne fra tid til anden opleve at blive vred på virksomheden. Utilfredsheden skal ud, før kollegaerne igen kan give og modtage ros. Med andre ord vil utilfredsheden holde kollegaer til kollegaer nede, men det forhindrer ikke kollegaerne i at give eller modtage ros fra andre.

Kollegaer er tit bange for, at de ikke kan kontrollere sig selv og deres utilfredshed. De undgår situationer, hvor kollegaer er utilfredse, fordi de ikke kan overskue konsekvenserne – så hellere lukke af eller gå. Kollegaerne står tilbage med afmagt og ensomhed, som skaber sorg og får dem til at tage afstand fra kollegaerne.

Kollegaer skal lære at tage imod andre kollegaers vrede, uden at de dermed behøver at være enige med dem.

Kollegaer har brug for at kollegaer accepterer deres utilfredshed lige så vel som glæde og andre følelser. Kollegaer kan have brug for at fortælle den samme historie flere gange, før utilfredsheden kommer ud, og de igen kan tage imod ros.

Kollegaer kan eventuelt fortælle om deres egen utilfredshed, f.eks. om dagligdagskonflikter, som ikke fylder for meget.

Kollegaer som ikke får lov til at udtrykke utilfredshed, vil som kollega ikke, kunne tage imod utilfredshed og ros, fordi de er blevet følelsesmæssigt lukkede.

Konsekvenser af tilbageholdt utilfredshed hos kollegaer er, at de:

- viser kulde og afstand – eller bliver fjendtlige
- får nedsat lyst til nærhed.
- ikke kan tage imod råd, gaver eller kærlighed
- ikke vil deltage i daglige spørgsmål.
- Får hovedpine eller andre fysiske symptomer

Hvorfor virksomheden anklager kollegaerne i stedet for at sige, hvad de vil have.

Ved at anklage kollegaer kan man lægge ansvaret for problemerne fra sig og føle sig sikker i sin overbevisning om, at kollegaerne burde kunne regne ud, hvad det er, man vil. På den måde bliver man fri for at vise sårbarhed og risikere at blive afvist.

Fordele forbundet med at anklage kollegaer og dermed fralægge sig ansvaret.

1. Man er fri for at vise svaghed og for at føle sig lille.
2. Man slipper for konkret at sige, hvad man gerne vil have fra kollegaer.
3. Man behøver ikke at mærke stærke og dybe følelser, men i stedet lave sorg og skuffelser om til kritik og gemme sig bag kritikken.
4. Man holder kollegaer på afstand, og det er en fordel, hvis man har svært ved at erkende at man er usikker over for dyb nærhed.
5. Man får større kontrol over kollegaer, fordi kollegaers selvværd falder for hver gang, man anklager dem.
6. Man får afløb for et bevidst eller ubevidst had, som stammer fra ens egne forældre eller andre.

KAPITEL 8

Sådan påvirker privatlivet arbejdslivet

Forskellen på mand og kvinde

Der er kolossal forskel på en kvinde og en mandehjerne fra fødslen, og, og antallet af forskelle er endnu ikke klarlagt. Ved varmescanning kan man f.eks. se, at det samme lydindtryk ved 100 hertz og 1 watt giver aktivitet forskellige steder i hjernen hos en mand og en kvinde. Mit skøn er, at der er mindst 50 forskelle i opbygningen af en kvinde- og en mandehjerne.

Det er min erfaring som kroppsyke terapeut, at bliver en mand udsat for et personligt tab, tager det betydeligt længere tid for ham at bearbejde sine følelser end for en kvinde i samme situation. Det forklarer en lille del af årsagen til, at mænd er bange for at binde sig og være tæt på kvinden efter forelskelsen. For konsekvenserne for at miste er større for manden. Kvinden har oparbejdet en evne gennem 100.000 år til at bearbejde følelser hurtigt for at kunne forholde sig til konflikterne med sine børn uden at tage afstand, fordi alt andet vil skade børnene. Mænd tager ofte afstand, når de bliver sårede eller vrede, og det er uheldigt når det gælder børne- opdragelse og dybe venskaber. Det er bedre at fjerne afstanden ved at tale om de følelser, der opstår, men det har manden ikke lært. Nogle kvinder bliver kolde når de er sårede, men det er heldigvis et fåtal. De mødre, der holder børnene på afstand, når de er kede af det eller vrede, skaber tomhed og psykisk smerte, der måske kan give børnene et misbrug eller en depressiv voksendom.

De, der tror at forskellen på manden og kvinden er lille, vil tit blive kede af det, føle sig svigtede og ikke forstå resten af livet, fordi de tror, at deres partner er selvoptaget og skyldig.

De, der ved, at forskellen på mand og kvinde er stor, ved at det skyldes, at man lever i hver sin verden følelsesmæssigt, intellektuelt, og hvad angår instinkter, behov, interesser og sprog.

Den, der erkender forskellen og betragter den anden som uskyldig, er parat til at indgå en række kompromiser, og det giver begge en følelse af at være gode nok.

Det er mit indtryk, at 90% af alle mennesker gør deres bedste døgnet rundt. Men mange bliver anklaget for det modsatte. Den vrede, der opstår, når man føler sig uretfærdig behandlet, bliver til trods og afstand og forværret det hele. Når man anklager sin kæreste for ikke at gøre sit bedste, er ens forventninger for høje som en afspejling af det afsavn, man har oplevet sammen med forældre og tidligere kærester.

Når man erkender forskellen, bliver man nysgerrig og åben over for det, den anden siger. Man begynder ikke at analysere og komme med gode råd til en, der lever i en helt anden verden, for rådene vil tit kun passe til ens egen verden. Det bedste, du kan gøre, er at fortælle den anden, hvad du selv ville have gjort i den situation, som vedkommende lige er blevet færdig med at fortælle dig om. Så kan den anden bruge nogle af dine ord som inspiration, smide andre væk og ikke føles sig tvunget til at gøre noget bestemt, du foreslår.

Forskellen på dreng og pige fra 6. uge i graviditeten

Allerede når fosteret er 6 uger gammelt, viser forskellen mellem piger og drenge sig fysisk, fordi drengens hormoner begynder at danne mandlige kønsdele, mens pigernes hormoner begynder at danne kvindelige kønsdele. Også hjernerne udvikler sig forskelligt allerede på dette tidspunkt.

Ud af moderens skød kommer der en lille kriger, hvis det er en lille dreng. Han undersøger verden og er mere interesseret i den end i sin mor og far. Han instinkter er at kæmpe, konkurrere og slå ihjel for at skaffe mad til familien og forsvare den imod farer. Kamp er ikke nødvendig i dag, men vores instinkter har vi haft i os i 1 million år, og vi har kun ændret vores livsvilkår i de seneste 100 år.

I dag er der mange drenge, som udlever deres trang til kamp, dramatik og til at slå ihjel i computerspil. Det, synes jeg, er både sundt og godt. Mange mødre og pædagoger synes, det er tidsspilde og udtryk for en primitiv voldsmentalitet, at drenge sidder i timevis og skyder uhyrer til blodige klumper i computerens fantasiunivers.

Den lille dreng bliver forvirret og kommer i konflikt med sin indre maskulinitet, hvis man prøver at opdrage ham for meget i et kvindeligt univers. En mand, der har været udsat for nogle kvinders angreb på hans medfødte instinkter, vil som voksen blive intetkøn, afvist og hånet af kvinder. Han risikerer at blive misbruger, kriminel, deprimeret og svag. Nogle drenge er født meget kvindelige og reagerer meget som kvinder. De er genetisk midt mellem mand og kvinde. De får kvindelige uddannelser og holder meget af kvindelige livsværdier.

Nogle drenge bliver så feminint opdraget af pædagoger og kvinder, at de som voksne må sende Kvinden ned for at knalde indbrudstyven i hovedet med kagerullen, mens de selv ligger under dynen og gemmer sig. Når en pige bliver født kommer der en lille mor ud, og hun vil gerne være sammen med sin mor

Og far og er ikke interesseret i omverden. Meget fysisk kontakt med moderen er en livsnødvendighed. Pigen er meget følsom overfor afvisninger både psykisk og fysisk. Hun har brug for mange tøjdyr og levende dyr, hun kan passe og kæle med. Hvis hun ikke får nok kontakt med sine forældre, bliver hun svag og får et lavt selvværd som voksen. Hun vil sige:

”Jeg er ikke noget værd, fordi de er ikke interesseret i mig.”

Nogle piger er genetisk meget lig drenge. De elsker at lege med drenge og mister derfor delvis interessen for mor og far i en tidlig alder. De får som voksen en meget drenget seksualitet, der er mere aktiv og fokuserer mindre på kærtegn. Den dreng, der fra fødslen er mere feminin, har også en anden seksualitet, hvor det at nusse og kæle er lige så vigtig som at have samleje

Fremtidens mand og kvinde

Kravene til fremtidens mand og kvinde er store i forhold til, hvad flertallet af danskere i dag kan præstere følelsesmæssigt, Man kan sagtens lære at indfri fremtidens krav, men det tager lidt tid.

Kvinden kræver af manden at han:

- Er god til at lytte.
- Siger, hvad han føler, selv om det ikke er populært.
- Siger, hvad han tænker,. Selv om det gør hende vred.
- Fortæller hende, hvordan han er skruet sammen.
- Fortæller hende, hvilke følelsesmæssige behov han har
- Fortæller hende, hvad han ikke vil finde sig i.
- Giver hende omsorg på den måde, hun gerne vil have
- Ikke er bange for hende
- Gør, hvad der gør ham glad, selv om det kommer på tværs af hendes behov
- Opdrager hende, så hun opfører sig hensigtsmæssigt
- Sætter hende på plads
- Har tætte mandlige venner at tale dybt med

Manden kræver af kvinde, at hun...

- Forfører ham seksuelt.
- Ikke anklager og bebrejder, men fortæller, hvad hun vil have fra ham.
- Klæder sig romantisk.
- Beundrer og roser ham åbenlyst foran andre og børnene.
- Har mange tætte veninder at tale dybt med.
- Viser sårbarhed i stedet for at være aggressiv.
- Skærer ud i pap og bøjer i neon, hvad der gør hende glad.
- Ikke tror, at han kan tænke hendes tanker eller gætte hendes behov.
- Er klar over, at han kun kan dække 30% af hendes behov.
- Ikke afbryder, skifter emne eller bliver personlig under en samtale.
- Skriver det ned, som han skal vide og giver ham det.
- Hellere forsømme sit barn end sin mand – ellers sprænges familien.

- Kun giver det til sit barn, hun modtager fra andre
- Skal se, hvad han har og ikke har til hende –ikke et drømmebillede
- Ikke laver ham om. Det svarer til at kastrere ham

Forskellen på manden og kvinden

Kvinden

1. Bruger mere tid på badeværelset
2. Går op i astrologi
3. Går op i krystaller og healing.
4. Synes, der skal være rent.
5. Siger: "Pas på du ikke kommer til skade".
6. Mener, at man ikke må være fuld.
7. Mener at man skal have en glad facade
8. Vil være pædagog, sygeplejerske, lærer eller læge.
9. Synes at det er dejligt at passe syge og raske dyr.
10. Har stort udbytte af at passe sine egne børn.
11. Mener man ikke må dræbe fugle eller frøer, men gerne mus og edderkopper.
12. Er god til at græde.
13. Er god til at vise barnlig glæde.
14. Vil gerne være sammen, ja næsten hele døgnet.
15. Vasker sig meget og skifter tit tøj, selvom det ikke er snavset
16. Tager tidligt hjem fra fester.
17. Drikker ikke videre næste dag efter en fest.
18. Holder op med at gå til fester, når hun har to små børn.
19. Har nemt ved at blive overtroisk.
20. Spiser sundt – flere grønsager og frugt.
21. Elsker tv-serier som Dallas, Dollars, Beverly Hills og Glamour
- Eller film med sorg, lidelse, intriger, bagtalelse, romantik og familiedrama.
22. Har en kæmpe garderobe med masser af forskelligt tøj og smykker
23. Elsker at hjemmet er indrettet smukt, så farverne passer sammen. Gerne pastelfarver, lyserød, sart grøn, blid lyseblå
24. Kan godt lide antikke møbler med masser af indskæringer i træet, f.eks. blomster
25. Føler sig nemt afvist og svigtet.
26. Forventer meget omsorg, høflighed og betænksom tankegang fra manden.

27. Synes, at berøring, kærtegn, smukke ord, kælen, nussen og holden om, er vigtigere end at elske.
28. Har nemt ved at angribe andre personligt.
29. Er mere medfølelse med de svage i samfundet.
30. Er tålmodig overfor sine børn.
31. Tilgiver hurtigt.
32. Skælder ud i stedet for at blive kold overfor børnene.
33. Er for tålmodig med sin mand og tror, at han vil forbedre sig, når han bare får kærlighed og tid. Hun ventede i syv år, og der skete meget lidt.
34. Har nemt ved at omstille sig til nye livsomstændigheder.
35. Er åben overfor nye ideer angående følelsesliv og livsformer.
36. Interesserer sig kun lidt for politik. Det er det nære der betyder noget.
37. Genkender steder og bygninger, når hun skal finde vej.
38. Har sværere ved at vise eller finde vej ved hjælp af et kort.
39. Er bedre til at sætte ord sammen, så det lyder flydende.
40. Er hurtigere og bedre til at lære andre sprog og tale dem.
41. Er bedre til at aflæse hvordan andre har det.
42. Er bedre til at omgås andre socialt.
43. Har nemmere ved at græde.
44. Har brug for at græde mere.
45. Har flere muskelspændinger i skulder og mave..
46. Spiser meget mindre i forhold til kropsvægt.
47. Bruger mindre ilt pr kg. kropsvægt.
48. Har bedre høresans.
49. Har bedre lugtesans.
50. Kan hurtigere genoptræne sproget efter en hjerneskade.
51. Synes, at sex er alvorligt, intimt og gerne romantisk.
52. Har behov for, at han er blid og indfølelse for at kunne føle sig tryk.
53. Er bedre som personalechef, fordi hun er bedre til at håndtere folks følelser.
54. Er bedre som underviser, fordi hun får folk til at føle sig godt tilpas, og det forbedrer indlæringssejnen.
55. Søger mere tryk og har derfor job i det offentlige.
56. Har brug for at kunne kontrollere børn og mand og vil arbejde hårdt på at få magten, så hun kan føle sig sikker.
57. Er bange for at blive opdaget og snyder derfor ikke i skat.
58. Stjæler læbestifter og tøj i butikker i puberteten, men holder op inden hun er 20 år.
59. Bruger sine børn og socialt engagement til at flygte fra angst og bekymring for fremtiden.
60. Tænker mere over følelsesmæssige problemer og lærer mere af konflikter, men har så til gengæld en tendens til at være trist i lang tid, uden at det hjælper. Har let ved at føle blidhed og ømheds over for andre.

61. Elsker at gå i butikker, stormagasiner og indkøbscentre i timevis og blive fyldt op følelsesmæssigt af at kigge på alt det, hun måske skal have engang.
62. Opfatter psykoterapi som et tilskud til sit liv.
63. Tænder i forholdet mest på det, manden siger.
64. Efter forelskelsen tænder hun på det han siger og på en omsorgsfuld væremåde.
65. Bliver mere liderlig ved ægløsning.
66. Bliver mere trist og aggressiv ved menstruation.
67. Mange ældre kvinder er kede af, at de har været for tålmodige og har ventet for længe på deres mands kærlighed. De skulle være gået fra ham.
68. Kvinder, der har skjult sorg og vrede, får ikke ret meget ud af sex og kæleri, men vil hellere tale og gøre ting sammen med manden.
69. Bliver utryg, hvis hun ikke kan styre sin mand. Lader hun ham styre for meget, kommer hun til at foragte ham, og det dræber begæret.
70. Roser ikke mænd ret meget, for de skal ikke tro for meget om sig selv, så bliver de bare indbildske og for svære at styre.
71. Hvis hun skal rose manden, kommer hun i kontakt med, at hun er ked af det, og ikke har fået nok ros i sin fortid.
72. Får trang til at gøre rent lige før menstruation.
73. Når kvinden elsker en mand, bliver hun meget omsorgsfuld uden at forvente noget igen, selv om hun gerne vil have det.
74. Når kvinden får meget omsorg dagligt, kan hun hurtigt omstille sig til sex. Ellers bliver hun provokeret af mandens tilnærmelser.
75. Kommer ofte til at behandle manden, som hun gerne selv vil behandles. Hun skal behandle ham, som han gerne vil behandles.
76. Lukker af for seksuelle fantasier om andre, når hun er gravid, og når børnene er små.
77. Bliver trist af at være alene og er langt mere selskabelig, hvis hun bliver fyldt med energi af at være sammen med mange mennesker og børn.
78. Kvindes natur er at vise sine følelser, pleje andre, sørge for børnene, være tiltrækkende, være smuk, sige sin mening, styre sine omgivelser, opdrage sine omgivelser, vejlede sin datter i, hvordan man bliver en dygtig mor.
79. Ved sorg og krise er det vigtigst for kvinder at forstå den logiske grund til, hvorfor det er som det er. Hun behøver ikke arbejde så meget med at give udtryk for sine følelser, for det er hun som regel god til i forvejen.
80. Kvindens hormonelle system er indrettet således, at hendes behov for at græde er fire gange så stort som mandens.
81. Er meget dygtig til at omstille sig fra arbejde til hjem. Allerede på vejen hjem omstiller hun sig. Hun har som regel lettere ved ikke at tage arbejdet med hjem.
82. Hvis man spørger kvinder, hvad de ønsker sig mest, vil de ofte sige lykke og skønhed.
83. Underdriver sine kvalifikationer ved jobsamtaler – eller siger sandheden.
84. Er god til at kritisere manden med konkrete eksempler.
85. Er god til at stille følelsesmæssige krav til manden.

86. Er dårlige end manden til at forbrænde og nedbryde alkohol og giftstoffer.
87. Skaber drama og borgerkrig i hjemmet, når hun føler sig følelsesmæssigt forsømt.
88. Nogle kvinder har hang til at sætte etiketter på mænd og dømme dem på et meget spinkelt grundlag, fordi de selv er usikre.
89. Har sværere at skelne mellem fantasi og virkelighed.
90. Dømmer andre mennesker, inden hun har talt med dem.
91. Har et ønske om at være behjælpelige og gøre andre tilpas.
92. Er mere ukritisk overfor sladder og rygter.
93. Når kvinden er meget uenig med manden, går hun til angreb på hans person ved at blive personlig for at stoppe ham.
94. Kvindens idealbillede af kærligheden er større end mandens, og derfor bliver hun mere skuffet og utilfreds, når hverdagen i forholdet melder sig.
95. Bedre egnet som kosmonaut, fordi hun bedre kan klare at være indelukket i længere tid.
96. Kvinden har flere illusioner om kærligheden og familielivet end manden.

Manden

1. Elsker tv.
2. Er vild med computere.
3. Går på jagt i naturen.
4. Tager sig af tekniske opgaver.
5. Er øm omkring sin bil. Den må ikke få ridser.
6. Går op i, at hans kamera kan en masse.
7. Har et musikanlæg med mange justeringsmuligheder.
8. Vil have værktøj, der er kvalitetsvarer.
9. Vil gerne have mange maskiner, der kan alt muligt, også noget man ikke får brug for.
10. Kan lide sport, fodbold, boksning, motorløb og kampsport.
11. Vil gerne have, at det er farligt.
12. Springer i faldskærm eller i elastik, så man tror, man skal dø. Hvis man risikerer at blive såret eller komme til skade, er man sej.
13. Skyder med luftgevær og softball pistol efter andre mænd.
14. Drikker sig fuld i to dage i træk.
15. Er plat, vulgær, pervers og ulækker.
16. Fortæller langt-ude-vittigheder om kusse, pik, negere og tyrkere.
17. Sætter ære, stolthed og værdighed i højsædet.
18. Synes at psykologi er for kvinder.
19. Vil selv, kan selv og drikker sig hellere skidefuld eller hænger sig i skoven end at gå i terapi.
20. Synes, at man er en fiasko, hvis man må gå i psykoterapi.

21. Får større udbytte af at være sammen med børn – ofte drenge – der har samme interesser som han. Eller helt små børn, inden de begynder at have egne erfaringer.
22. Arbejder meget for at blive bekræftet i, at han er god nok og noget værd, specielt hvis han ikke føler sig god nok der hjemme.
23. Kører stærkt på landevejen.
24. Snyder gerne i skat og spiller dum ved at sige: ” Det vidste jeg ikke. ”
25. Overtræder gerne loven i det små på grænsen til det strafbare.
26. Hævner sig på ekskone og venner. Vil hellere føre krig end at tale ude om det, fordi det er for svært.
27. Opdager ikke, at der er beskidt, men at der er rodet.
28. Synes, at det, han ikke forstår, er forkert og åndssvagt – f.eks. astrologi.
29. Gider ikke lytte, medmindre han forstår det hele.
30. Kan ikke se formålet med at græde. Synes man skal se at komme videre, se på det positive og undlade at grave i fortiden.
31. Er tit bange for sin kone og tør ikke kritisere hende. Er kun hjælpsom og loyal, som da han var barn og sammen med sin mor.
32. Tager afstande og bliver tavs, når han føler ubehag og er meget uenig.
33. Synes, at hjemmet bare skal fungere. Lægger ikke så meget mærke til, om farverne passe sammen. Det skal bare være billigt, funktionelt og solidt.
34. Afviser sine børn eller lægger afstand til dem i stedet for at skælde dem ud.
35. Ungerne må ikke pille ved stereoanlæg, computer, og kamera, hvis han har et personligt forhold til tingene Han mener man må købe noget, ungerne kan pille ved.
36. Gider ikke tage høretelefoner på, når han ser nyheder. Der skal være stille.
37. Gider ikke tale med børnene for længe :Gider ikke diskutere med børnene. Siger: ” Sådan er det bare. ”
38. Vil gerne lave noget sammen med børnene, hvis de gør, som han siger, og han er bossen.
39. Bliver hurtigt utålmodig, når han skal hjælpe børnene med at lave lektier.
40. Synes, det er samfundets eller systemet skyld.
41. Vil ikke ændre sin personlige adfærd, selv om han god kan se, den er uhensigtsmæssig.
Siger: ” Tag mig som jeg er eller lad være. ”
42. Viser vej med kortet, god til at læse kort.
43. Har bedre rumfornemmelse og er bedre til at forestille sig det færdige resultat.
44. Er mere afhængig.
45. Er mere aggressiv.
46. Er mere handlekraftig.
47. Er mindre følsom i huden
48. Har større og stærkere muskulatur per kilo kropsvægt.
49. Har bedre syn.
50. Mister lettere sproget ved en hjerneskade.
51. Er som dreng mere interesseret i den ydre verden end i far og mor. Kravler væk med mor i hælene.

52. Elsker at være vild og voldsom.
53. Vil gerne lave grin med sex.
54. Vil gerne lave grin med alt muligt.
55. Latterliggør det, han ikke forstår.
56. Vil gerne slås for sjov med kvinden i sengen.
57. Synes, at man skal være hård og barske ved drengen. Siger: "Plaster er for tøsedrenge."
58. Er bedre til fysisk arbejde ved meget høje og lave temperaturer.
59. Er bedre til at køre bil. Man har også flere forsikringsskader end kvinden, fordi han elsker spænding.
60. Er bedre til at flyve flyvemaskiner og til at skyde med geværer, fordi han kan lukke af for følelserne, når det kræves.
61. Vil gerne have forklaret det følelsesmæssige på en logisk måde, fordi han ikke har så megen intuition på dette felt, men til gengæld på andre. Sig f.eks. "Når du ikke ringer hjem, bliver jeg ked af det. = A Når jeg bliver ked af det, får jeg spændinger i maven = B. Når jeg får spændinger i maven, bliver min lyst til sex mindre = C. A+B+C." Hvis man ikke forklarer det logisk, forstår han det ikke dybt nok. A+B = Nul sex. "
62. Snyder i skat og er spændt på, om det bliver opdaget.
63. Synes i puberteten, det er spændende at lave indbrud eller være på forbudt område.
64. Stjæler biler og gamle cykler. Kører tunet knallert fra politiet ned af en havesti, der er for smal til patruljevognen.
65. Laver ballade med naboen, driller pædagoger, lærere og autoriteter. Driller pigerne, løbe efter pigerne, driller andre drenge for at gøre dem stærke, så de driller igen – ligesom kattekillinger, der slås for at styrke hinanden.
66. Græder indeni. Kvinder græder udenpå.
67. Ved sorg og krise har han brug for at tale meget om det med andre mænd. En mand kan få lige så meget ud af at tale om sine følelser som at vise dem.
68. Bliver arbejdsmisbruger, fordi han ikke ved, hvad han skal stille op med sine følelsesmæssige problemer.
69. Mænd får deres aggressioner ud ved at køre i bil. Specielt mandag morgen, hvor de sidder og råber, bander, svovler og kører tæt på andre biler.
70. På spanske virksomheder er der i kælderens et rum med en boksebold, hvor der står "Chef" på, så manden kan afreagere, når han synes, chefen har været uretfærdig.
71. Får regningen i form af nedtrykthed og udbrændthed, når han kommer i 40'erne og 50'erne, fordi han ikke har fået talt om det, der har pint og plaget ham gennem tiderne. Det hele
72. Vil hellere glemme sine problemer og tænke på noget andet og lærer derfor ikke så meget af konflikter – til skade for familien og hans eget følelsesliv.
73. Er mere aggressiv end kvinde, men viser det for lidt.
74. Vil hellere uddanne sig til psykoterapeut end at gå i behandling.
75. Tænder i starten af forholdet mest på det, han ser. Efter forelskelsen tænder han på det, hun siger og måden, hun er på – han elsker med hendes sjæl.

76. Synes, at kvinden er grim, når han er vred på hende. Synes hun er smuk, når han er glad for hende.
77. Mange ældre mænd er kede af, at de har brugt for meget tid på arbejde og svigtet
78. Fokuser på det, han synes er smukt på kvindens krop og bliver blind for det, der i hans øjne er knap så kønt.
79. Er for optaget af at få udløsning og får ikke så meget ud af berøring, men det kan han lære. Han skal lære at nyde sex og ikke præstere.
80. Ved ikke, at han kan kræve noget af en kvinde f.eks. At hun skal begære han pik og beundre ham.
81. Kan kun give kvinden omsorg i det omfang, han selv modtager beundring og sex.
82. Hvis han får en følelse af ikke at være god nok derhjemme, vil han undgå hjemmet.
83. Søger hen, hvor han kan føle sig god nok –på arbejdet og i klubben.
84. Når han elsker en kvinde, vil han gerne røre meget ved hende og hjælpe hende med det praktiske. Han ønsker også selv at blive berørt, specielt med et nus i nakken, på brystkasse, balder og hans stive banan.
85. Skal ikke være over for kvinder, som kvinder er over for mænd. Men som kvinder gerne vil have det.
86. Tager afstand fra en kvinde, der fortæller ham, hvad han er, f.eks. "Du er plat, vulgær og racistisk."
87. Har seksuelle fantasier om andre, end den han elsker.
88. Har ofte brug for at være helt alene i timer eller dage, fordi han behøver ro for at kunne fordøje og bearbejde det, han har oplevet.
89. Bliver irriteret på børn, hvis han selv ikke må være barnlig.
90. Mandens instinkter er kamp, konkurrence, at slå ihjel, bygge, være dygtig til noget, opdage sin søn til at være stolt, udholdende, modig og en god kriger verbalt.
91. Når manden har været på arbejde og kommer hjem, har han brug for en times omstilling før han kan fokusere på familielivet. Kvinden skal som regel kun bruge 10 sekunder.
92. Når man spørger mænd, hvilke tre ønsker de ligesom i eventyrerne helst ville have opfyldt, så siger de ofte magt og berømmelse, og det at præstere noget imponerende, f.eks. at vinde olympisk guld.
93. Skal huske, at når han forklarer kvinden noget følelsesmæssigt, skal der være varme og omsorg i måden, det bliver fremlagt på. "Når du ikke begærer mine ædlere dele, føler jeg mig uelsket og afvist og mister min kontakt med min blidhed og omsorg for dig." Manden skal kigge hende dybt i øjnene, når han siger det og gøre det med lav og rolig stemme.
94. Fokuser på det, der ikke er pænt ved en kvinde, og formindsker det, der ser godt ud – hvis han er angst for nærhed.
95. Forbrænder og nedbryder hurtigere alkohol og giftstoffer.
96. Overdriver sine kvalifikationer ved jobsamtaler.
97. Manden har ikke så mange illusioner på kærlighedsområdet, og bliver derfor ikke så skuffet, når hverdagen i forholdet melder sig.
98. Manden har flere illusioner end kvinder. Når det gælder arbejde og karriere.

99. Ifølge hjerneforskningen er der ikke lige så mange forbindelser i hjernebjælken mellem højre og venstre hjernehalvdel, derfor vælger manden at tænke sig nøje om, inden han handler.

100. Manden har flere illusioner om karriere end kvinden.

Kvindens respekt for manden hænger sammen med hendes begær til ham

De første 6 måneder kan kvinden godt begære manden og have meget lyst til ham, selv om hun ikke kender ham, men ser i stedet et drømmebillede foran sig som styrer hende begær til ham. Hvis manden efterlever disse forestillinger nogenlunde på de basale områder og ikke viger fra minimums kravene, kan kvinden bevare sit begær.

Hvis han ikke lever op til minimumskravene vil begæret langsomt forsvinde, dog kan hun få et voldsomt begær ved tanken om, at hun kan blive gravid.

Følgende er eksempler på hvorfor en kvinde kan miste sit begær

1. Han er bange for hende
2. Han gør altid som hun siger
3. Han overlader for meget ansvar for familien til hende.
4. Han lyver over for hende, fordi han ikke tør sige sandheden.
5. Han overholder ikke aftaler og tidspunkter.
6. Han behandler andre mennesker dårligt.
7. Han viser mangel på respekt for hende.
8. Han tør ikke kræve noget af hende.
9. Han tør ikke drille hende.
10. Han siger ikke sin egen mening, hvis den er langt fra hendes.
11. Hvis hans mor og far ikke kan lide hende.
12. Hvis mange andre mennesker ikke kan lide ham.
13. Hvis han ikke har et arbejde.
14. Hvis han ikke kan styre sin økonomi.
15. Hvis han hænger på hende og ikke søger kontakt med andre mænd.

Begæret kan genvindes i parterapi, så man kan redde forholdet. Man kombinerer parterapien med læsning af bøger, foredrag og weekend kurser, hvor han lærer at sætte sig i respekt på en intelligent og kærlig måde.

Alle overfører deres had og kærlighed til dem de er tæt på

Alle mennesker uanset hvilken baggrund de har haft, har en masse had og kærlighed, de kaster over på kæresten, forældrene, chefen, kollegaerne, børn, kæledyr osv.

Også alle de mange andre følelser, der ligger imellem had og kærlighed dukker hele tiden op, og spørgsmålet er så, hvordan man får givet udtryk for sine følelser, og om man er i stand til at skelne mellem fortidige følelser og følelser fra i går.

I mange tætte følelsesmæssige kontakter bliver følelser fra f.eks. forrige parforhold blandet sammen med det nye parforhold og kan derfor udrette skade på nye forhold. Den der modtager følelser fra det forrige forhold, føler sig uretfærdigt behandlet og går til modangreb eller tager afstand fra kæresten, som så bliver såret over at blive vendt ryggen.

Had og svigt fra ens forældre kan overføres på kæresten på mange måder. Man kan afvise, kritisere, håne, udøve vold, blive fjern, undlade at rose og beundre, forgude, være selvopofrende, nægte sex, suge den anden for kraft, slynge om sig med giftige bemærkninger, kontrollere den anden med brok og beklagelser, styre selskaber med alle mulige og umulige bemærkninger, undlade at stille spørgsmål, skifte emne, tale meget om sig selv, undlade at leve sig ind i den andens verden osv.

Kærligheden holdes i live ved at give kæresten det, der gør kæresten glad, som omsorg, kærtegn, lytten, indlevelse, støtte til den andens interesser, uanset om det er noget, man ikke bryder sig om, at den anden gør. Man skal også kritisere på en måde, der får den anden til at føle sig god nok. Beundre den anden, mens andre hører på, rose og bekræfte den anden hver dag, sige hvad man har behov for på en logisk og støttende måde.

Hvorfor mister manden lysten til kvinden?

I de sidste 5 år har jeg oplevet at flere og flere kvinder er kede af deres kæreste ikke har så meget lyst til seksualitet som de har, Jeg tror, at kvinden er født med en større seksualitet end manden men vores kultur og religion har undertrykt kvindens seksuelle udvikling gennem de sidste 500 år.

Kvinden kan modtage og give meget større doser af kærlighed end manden, fordi hun skal kunne give og modtage fra sine børn og sin mand., Er kvinden i et kærlighedsforhold til en mand, og de ikke har børn, vil kvinden bevidst forvente en større grad af kontakt, end hvis hun har børn. De

kvinder der i dag er 18 til 30 år har langt større seksualitet, som er præget af behov for fysisk kontakt hvor samlejet følger med uden at det er det primære.

Mange mænd skal lære bare at ligge og være i fysisk kontakt i lang tid uden samleje og bare nyde kropskontakten uden at skulle gøre noget. Manden tror, at han skal være aktiv og foretage sig noget, lige så snart de er i fysisk kontakt og det oplever kvinden som stressende, og hun bliver så ikke ordentligt fyldt op med energi og varme. I parterapi foreslår jeg, at de ligger som små kattekillinger sammen på en seng ca. en time hver dag, hvor de bare holder om hinanden og evt. ser film eller hører musik sammen. Hvis de gør det, vil deres forhold blive meget bedre og deres sexliv mere lidenskabeligt. Hun vil blive mere overbærende, brokke sig mindre, blive mere imødekommende og glad. Han bliver mere afslappet og skal så ikke præstere en hel masse, når de er sammen, seksuelt

Hun laver en hel del fejl i hverdagen som gør, at han tager afstand fra hende og holder op med at give hende varme og ømhed.

Fejl nr. 1.

Hun afbryder ham, når han taler, så han bliver vred og tager afstand.

Fejl nr. 2

Hun stiller ham ikke uddybende spørgsmål f.eks. hun spørger: "Hvordan gik det på arbejdet i dag?" Han svarer: "Fint".

Hun skal spørge: "Hvad gik fint? "

Fejl nr. 3

Når hun er uenig med ham, må hun ikke sige: "Det er forkert, hvor har du læst det, tror du selv på det, det kan ikke passe, det er jeg uenig med dig i."

Hun skal i stedet bare sige Hvad hun selv tror, og ikke mistænkeliggøre hans udsagn. Hun skal give ham en følelse af at hans meninger er lige så gode som hendes.

Fejl. nr. 4

Hun angriber ham, når hun er såret og skuffet i stedet for at fortælle ham, at hun er ked af det. Når hun fortæller at hun er såret, hører han efter, når hun angriber ham, lukker han af eller går i krig.

Fejl. nr. 5

Hun skal rose og beundre ham hver dag, hvis hun ønsker ømhed og varme fra ham uden sex. Mange kvinder kommer i kontakt med en sorg over, at de ikke er blevet rost og beundret af deres

forældre, og derfor kan det gøre ondt på dem at rose og beundre deres mand, undtagen når de er nyforelskede.

Kvinden har brug for at han lytter hver dag i 30 min. til hende, selvom han kun forstår halvdelen af hendes verden.

Fejl. nr. 6

Hun glemmer at støtte ham i at dyrke hans interesser, og det bliver han ked af og tager derfor afstand til hende.

Fejl. nr. 7 Hun skal give hans åndelige vejleder omsorg og ømhed hver dag, da den er en del af hans personlighed. Hans åndelige vejleder er hans pik. Hvis hun er opmærksom på det, bliver han meget omsorgsfuld over for hende.

Fejl. nr. 8 Hun taler for meget om det, der går dårligt, og det skræmmer ham bort. Hun kan Taler om alt det negative med, de elsker det i et rimeligt omfang. Manden skal orienteres om, hvad der sker, men kun i overskrifter.

Fejl. nr. 9 Hun skal fortælle sin mand, hvad der gør hende glad og lave en liste på 30 eksempler på, hvad der gør hende glad. Efter forholdet er mere end 6 mdr. gammelt finder han ikke ud af ret meget mere, derfor skal hun give ham en lang liste. Hvis det foregår mundtligt, kan han opfatte det som kritik.

Fejl.nr.10 Når hun ikke fortæller ham konkret, hvad hun vil have seksuelt.

Fejl nr.11 Når hun manipulerer manden til at gøre det. Hun vil og giver ham skyldfølelse, når han siger fra/nej.

Fejl. nr.12 Når hun ikke vil indrømme de 10 fejl hun har. Alle mennesker har 10 fejl.

Fejl. nr.13 Når hun går rundt og er sur, uden at ville fortælle hvad der er galt, og manden skal hive det ud af hende.

Fejl.nr.14 Når hun presser manden til at lave ting for hende og bliver sur når han siger: det kan jeg ikke nå, du må finde en anden, der kan sætte den lampe op.

Fejl.nr.15 Når hun skælder ham ud i telefonen, hvis han ringer hjem og siger, at han er forsinket.

Hvorfor mister kvinden lysten til manden?

Seksualiteten er ca. 5 millioner år gammel, og vi har kun været civiliseret i et kvart årtusinde dvs. en halv promille. Vores seksualitet er hovedsagelig baseret på en primitiv udvikling, som heldigvis er blevet påvirket i en mere kærlig retning i de sidste 50 år.

Kvindens begær og lyst til manden bygger på, om hun kan beundre ham på nogle punkter f.eks. .at han er fysisk stærk, har overblik, at han er varm, overholder aftaler og tidspunkter, lærer sine børn en masse ting, har humor, at han er sammen med andre mænd, selv om det ikke passer hende, at han gør det, der gør ham glad, uanset hvad hun synes, at han kan kritisere hende, at han tør kræve noget af hende, at han tør sige sin mening, selvom den er i modstrid med hendes, at hen gerne vil skændes, og ikke giver op for husfredens skyld, at han tager hensyn til hende og lytter til hende, selvom han kun forstår halvdelen.

Manden begår en række fejl i dagligdagen der gør, at kvinden langsomt mister lusten til at elske med manden, men alligevel gør det for hans skyld.

Følgende fejl gør manden

- Fejl. nr. 1 Når han ikke vil indrømme de 10 fejl. har. Alle mennesker har 10 fejl.
- Fejl. nr. 2 Når han kritiserer hendes udseende.
- Fejl. nr. 3 Når han er vred og bliver fraværende, i stedet for at skælde hende ud.
- Fejl. nr. 4 Når han er ked af det og undgår nærhed, i stedet for at fortælle, hvad han er ked af..
- Fejl. nr. 5 Når han tillader, at hun taler til ham i en nedladende og fjendtlig tone, uden at han får hende til at holde op.
- Fejl. nr. 6 Når han ikke roser og beundrer hende for hendes udseende og faglige Færdigheder
- Fejl. nr. 7 Når han ikke vil i parterapi, fordi hans stolthed er større end hans kærlighed til hende, eller hvis han er bange for at gå i parterapi, selvom han har alt at vinde og intet at tabe.
- Fejl. nr. 8 Når han ikke giver hende opmærksomhed nok, men i stedet giver det til sit arbejde og andet.
- Fejl. nr. 9 Når han ikke er nok sammen med sine børn.
- Fejl.nr.10 Når han ikke vasker sine kønsdele, børster tænder, skifter underbukser og sokker hver dag.
- Fejl.nr.11 Når han ikke tager halvdelen af arbejdsbyrden eller lave konkrete aftaler med

skemaer om, hvem der gør hvad.

- Fejl. nr.12 Når han lader sig styre af kvinden.
- Fejl. nr.13 Når han gør og siger noget, der gør hende bange.
- Fejl. nr.14 Når han er jaloux og ikke kan styre sin jalousi.
- Fejl. nr.15 Når han ikke holder orgasmen tilbage, før hun er klar til at afslutte samlejet.
- Fejl. nr.16 Når han bliver for fed og ligner en flodhest.
- Fejl. nr.17 Når han ikke giver hende gaver hver uge og inviterer hende ud hver måned.
- Fejl. nr.18 Når han ikke støtter hende i hendes interesser, selvom han ikke forstår det, hun laver.
- Fejl. nr. 19 Når han ikke nusser og kærtegner hende krop hver i 15 min. eller mere.
- Fejl. nr. 20 Når han taler om andre kvinder, som om de var mindre begavede og mener det.
- Fejl. nr. 21 Når han viser for meget svaghed og ynkelighed.
- Fejl. nr. 22 Når han ikke påpeger de 10 fejl hun har, men bare forguder hende og ikke vil se hendes fejl.
- Fejl. nr. 23 Når han kommer for sent og ikke ringer hjem i god tid og laver ny aftale, så føler hun sig uelsket.
- Fejl. nr. 24 Når han ikke overholder en aftale og glemmer at lave en ny i god tid, så føler hun sig svigtet.
- Fejl. nr. 25 Når han ikke tør sige fra/nej, fordi han er bange for, at hun bliver sur eller straffer ham seksuelt.

Hvad tænder manden på?

1. At hun roser og beundrer ham for noget, han er god til
2. At hun går rundt i deres bolig uden tøj på
3. At hun bakker ham op i noget der interesserer ham
4. At hun lader ham være og venter på, at han kommer til hende
5. At hun er klædt i feminine farver og med stramt siddende tøj
6. At hun lytter til ham uden at afbryde i 1 ½ minut og lader ham have sine egne meninger i

7. fred
8. At hun ikke prøver at vinde over ham eller konkurrere med ham
9. At hun lader ham styre 100% hver anden gang de er sammen seksuelt
10. At hun tager ham i skridtet hver dag uden på bukserne
11. At hun forfører ham hver uge
12. At hun impulsivt vil elske, selvom de er på vej ud af døren.
13. Når hun er omsorgsfuld overfor andre.
14. Når hun vil elske uden for hjemmets 4 vægge.
15. Når hun taler om seksuelle fantasier
16. Når hun lytter til hans seksuelle fantasier
17. Når hun viser sin lyst til ham.
18. Når de laver rollespil, hvor kvinden bestemmer

Hvad tænder kvinden på?

1. At hun kan begynde og se op til ham på nogle områder
2. At han overholder aftaler og tidspunkter
3. At han kan sige fra og nej til det han ikke har lyst til
4. At han holder med hende imod sin egen mor
5. At han er nyvasket, nybarberet, renlig og skifter sokker og underbukser hver dag
6. At han giver hende en gave mindst engang om ugen
7. At han lytter til hende 30.min. hver dag, selvom han kun forstår halvdelen
8. At han lader hende styre seksuelt hver anden gang
9. At han stiller følelsesmæssige krav til hende f.eks. beundring og ros hver dag, det tager 30 sekunder
10. At han rører meget ved hendes krop hver dag uden at det er seksuelt.
11. Når han tager initiativ til udflugter.
12. At han er god til at tale om problemerne
13. Bliver nusset i nakken og håret, uden at hendes hår kommer i ansigtet.

14. At han har humor, og når han driller hende.
15. At han er højere, bredere og mere muskuløs end hende.
16. Når han er omsorgsfuld overfor andre
17. Når han kommer ud fra badet og siger: ” skat, min pik skal have et kys.”
18. Når de laver rollespil, hvor manden bestemmer.

Klassisk eksempel fra en parterapi

10 klassiske fejl manden begår

1. Han har holdt sin vrede tilbage og ikke sat sig i respekt, hvilket betyder at hans selvværd er faldet, og han har mistet lysten til sex.
2. Han har ikke kunnet kontrollere sin jalousi og har dermed ubevidst forhindret hende i det hun har lyst til, fordi han havde fantasier om, at han ikke var god nok til hende. Hun er blevet vred på ham og har holdt ham på afstand..
3. Han har ikke holdt fast i sine behov for at dyrke sine interesser, og det har givet ham mindre overskud til familien. Det har medført negative tanker og mindre lyst til nærhed.
4. Han har ikke støttet hende i det hun har lyst til, fordi han hellere vil have hende derhjemme. Hun er så blevet mindre kærlig overfor ham, fordi hun er ked af, at han ikke støtter hende aktivt i at komme ude af døren og dyrke sine interesser. Hun føler sig som en guldfugl i et bur.
5. Han har ikke rost hende og ikke værdsat det hun har gjort i huset så alle har kunnet hygge sig Hun bliver skuffet og undgår ham.
6. Han har løjet overfor hende omkring hans kontakt med ekskærester og hun er blevet mistroisk. Det tager lang tid at komme sig over en løgn af den karakter.
7. Han har prøvet at kontrollere hende og udspurgt hende hver gang, hun har været ude af huset.. Hun har følt sig mistænkeliggjort og har taget afstand fra ham og afvist hans kærtegn fordi hun er vred og såret over de forhør, som antyder, at hun gør noget, hun ikke må gøre.
8. Han har ikke stillet krav til deres sexliv mht. hvad han vil have eller ikke have.

9. Han har ikke fortalt hende, hvorfor han er holdt op med at tage initiativ
10. Han har ikke sagt undskyld for de gange, hvor han har mistænkeliggjort hende eller har lavet andre fejl.

10 klassiske fejl kvinden begår

1. Hun har skjult sin sorg og er i stedet gået til an greb eller har brokket sig. I stedet for at fortælle hvad hun er ked af, har hun skældt ham ud. Når han har sagt, han ikke forstod det, er hun gået til og har sagt: "Du forstår heller ikke nogen ting."
2. Hun har været behagesyg, er gået for meget på kompromis omkring sine egne interesser for ikke at gøre ham jaloux. Hun har afskåret al kontakt med ekskæresten også dem, hun er blevet venner med. Det har gjort hende isoleret og ked af det. Hun har tænkt: "jo mere jeg behager ham, jo mere er han villig til at forhandle," Hun har fået migrænerne pga. tilbageholdt vrede og sorg.
3. Hun har grædt for lidt overfor ham, så han ikke kunne se, hvem hun var. Konsekvensen har været kulde fra hendes side, og hun har ikke i samme omfang bidraget til forholdet, og det har gjort skænderierne voldsommere.
 3. Hun har givet deres børn for meget opmærksomhed, så hendes mand har følt sig udenfor. Det har forstærket hans jalousi, og han er blevet mere usikker og dermed har mistet lysten til at tage initiativ til sex.

Hvordan du kan komme over at miste en du elsker

Når du begynder at elske et andet menneske, aktiveres nogle følelser, som ligger dybt i din natur. Du føler ømhed, jalousi, sorg, svigt, had, lyst til at få børn, loyalitet, samhørighed og venskab. Hvis forholdet ophører, vil chokket og en stor smerte overvælde dig i en periode.

Hvis du vil komme dig hurtigt over tabet og samtidig tage ved lære, anbefaler jeg, at du sørger for følgende:

1. At tale med et andet menneske mindst en time hver dag om smerten, vreden, sorgen og alt

det gode, der var i forholdet.

2. At græde mindst 15 minutter hver dag, gerne sammen med en anden.
3. At skribe og råbe smerten ud eller lave smerten om til sorg.
4. At huske, at begge parter har gjort deres bedste for at løse problemerne
5. At lade være med at give den anden skylden. Så kan du nemlig ikke lære af forholdet.
6. At skrive lister med alle de konkrete fordele og ulemper, der var ved forholdet
7. At det er en god ide at dyrke sex med andre for at hæve dit selvværd.
8. At finde andre der også har mistet en elsket og tale med dem om smerte,
9. At du, hvis partneren har begået store fejl, kan have brug for at skælde ud på vedkommende
men på en overvejet måde, som partneren kan tage imod.
10. At huske, at de reaktioner, der ikke er kommet ud, vil ende i hovedet på din næste kæreste i
form af afvisninger, kulde og kritik.
11. At alt det, der skal grædes over og tales om, skal vare i f.eks.200 timer, men at du selv
bestemmer, om det skal overstås på tre måneder eller tredive år.
12. At du, hvis du vælger at gå ind i smerten med det samme, vil blive mere menneskeklog og et
meget dybere, varmere og mere kærligt menneske.
13. At runde forholdet af med en gang om ugen at skrive breve til hinanden, der kun beskriver
de gode oplevelser.

At elske et menneske og miste begæret

Det sker i mange parforhold at man finder sammen og i starten begærer hinanden vildt og voldsomt. Desværre sker det ofte, at kvinden mister begæret stil manden og i nogle tilfælde mister manden også begæret. Når kvinden mister begæret skyldes det ofte, at han ikke viser styrke nok, mangler muskulatur og ikke kan sætte sig i respekt over for kvinden og lader hende bestemme for meget eller ikke er i stand til at opdrage hende, på samme måde som kvinden opdrager manden.

Man og kvinden bliver nødt til at opdrage hinanden i hele forholdet, men det skal ske på en ærefuld, værdig og respektfuld måde begge veje, ellers mister man kærligheden til hinanden.

Hvorfor mister kvinden begæret til manden?

1. Hvis hun hører for meget på hans problemer, f.eks. med arbejde.
2. Hvis han er usoigneret.
3. Hvis han ikke rører nok ved hende.
4. Hvis han ikke ofte nok siger søde ting
5. Hvis han ikke har humor
6. Hvis han ikke kan vise forskellige ansigtsudtryk
7. Hvis han for tit siger, jeg synes, det er svært...
8. Hvis han er bange for hende.
9. Hvis han er svagere end hende.
10. Hvis han ikke påpeger hendes fejl.
11. Hvis han er for passiv.
12. Hvis han ikke kan lytte.
13. Hvis han er bange for hendes begær.

I ca. 80% af alle kærlighedsforhold der går i stykker, er det kvinden der forlader manden.

8 ud af 10 der blev gift i 80'erne er blevet skilt i 90'erne.

Forslag til samtaleregler i kærlighedsforholdet

Man bliver hurtigt skuffet, hvis man tror, at parforhold bare kører af sig selv, og at alt vil regulere sig med tiden, uden at man behøver at tale om det. Langt mere konstruktivt men også langt sværere og for de fleste ganske uvant er det at aftale en række regler for, hvordan man taler sammen.

Samtaleregler

1. Forstå din partner ikke er en tro kopi af dig og derfor har ret til sin egen mening. Sig derfor aldrig: " Det er løgn." " Det passer ikke" eller " Sådan er det ikke."
2. Når I taler sammen, skal du huske at reagere på det, den anden siger, før du fortæller om dig selv. At give respons er at gentage det centrale i det, der er blevet sagt eller på anden måde sikre sig, at den anden føler sig forstået..
3. Du må ikke manipulere eller skifte emne., Man skifter først emne, når begge parter er parat til det. Hvis man skifter emne midt i det hele, er det en afvisning af den anden.
4. Man skal så vidst muligt kunne dokumentere eller bevise det, man siger eller påstår. Det er væsentligt, at det ikke alene er baseret på fornemmelser.
5. Hellere stille konkrete krav end at bebrejde.
6. Ingen har opskrift på sandheden.
7. Man kan have brug for at fortælle en historie mange gange for at få den ud af systemet.
8. Du må ikke bruge udtryk som: " Det ved du da godt." og "Det har jeg jo sagt."
9. Begge parter skal være villige til at indrømme fejl efter et skænderi og kunne indgå et forlig.
10. Du må ikke trække gamle skuffer frem i et skænderi . Det er manipulation og magtkamp.
11. Et skænderi skal ende med en aftale om, hvordan man skal forholde sig, når det sker en anden gang.
12. Der findes ingen sandhed, som kan overføres til partneren, men man kan blive inspireret af den andens tanker.
13. Man må ikke bremse den andens vrede med en undskyldning, for vreden og sorgen skal ud først.
14. Næsten alle de gange ens kæreste i en samtale sårer en eller gør en vred, sker det på grund af misforståelse eller uvidenhed.

Blækspruttemennesket

Forestil dig et menneske med 16 arme, Dette menneske mangler kærlighed og er næsten tom indeni, fordi moderen har stjålet dets kærlighed, og det skal nu selv fylde sig op med kærlighed og

nærhed fra andre mennesker Andre er måske fyldt op og har reserver, de kan tære på resten af livet, men blækspruttemennesket har brug for at omklamre nogen og suge på dem hver dag.

Blæksprutten kaster sine arme rundt om et andet menneske og sætter sugekopperne i for at suge dette menneske for alt overskud. Hvis dette menneske prøver at fjerne blækspruttearmen råber og skriger blæksprutten og prøver på alle mulige måder at give den anden en så stor skyldfølelse, at det gør ondt i den anden, hver gang vedkommende forsøger at fjerne sugekopperne.

Hvis man har været tæt på et blæksprutte menneske i et stykke tid, svarer det til at skære sig selv i armen med en kniv uden bedøvelse at skulle fjerne sig dette menneske. Men hellere det end at blive suget hver dag for al livskraft og energi og blive påført psykisk smerte over det, man ikke når karrieremæssigt, fordi man binder sin energi i relationen til dette menneske i stedet for at bruge energien på karriere eller noget andet.

Når man fjerner blækspruttearmen, kigger blæksprutten på en med store, våde øjne og ser ud, som om vedkommende er ved at dø. Man får at vide, at man er et dårligt menneske og alt muligt andet der skal at få en til at blive. Blæksprutter har det også med at love og antyde, at der senere vil komme belønning, hvis man bare bliver.

Det bedste der kan ske for et blækspruttemenneske er at møde et andet blækspruttemenneske, så de to kan suge på hinanden. Hvis blæksprutten får børn, er der stor risiko for, at den vil suge livet ud af børnene.

I terapi kan blæksprutten lære at styre sit handicap og suge på mange forskellige mennesker og tillade dem at fjerne sugekoppen, uden at der bliver ballade eller forsøg på at give skyldfølelse.

Når man siger fra med god samvittighed og ikke bliver straffet for det, får man mere og mere at give., Hvis man fjerner sugekoppen, og der bliver ballade, så har man stadig mindre at give sugekop mennesket, fordi man skal bruge en masse energi på at bearbejde den vrede, der opstår, når man ikke kan fjerne sugekoppen uden konsekvenser.

10 klassiske fejl hos kvinden og manden

Kvinden

1. Hun afbryder
2. Hun stiller ikke uddybende spørgsmål
3. Hun kommer med analyser og etiketter af manden
4. Hun vurderer hans interesser i stedet for at se, at det gør ham glad.

5. Hun beklager sig over småting i stedet for at sige, hvad hun er ked af.
6. Hun støtter ham ikke i hans interesser, hvis hun ikke forstår dem.
7. Hun forfører ham for lidt eller aldrig.
8. Hun taler sjældent om det, der går godt.
9. Hun beundrer ham ikke, når andre hører på.
10. Hun har svært ved at indrømme egne fejl i forhold til ham.

Manden

1. Han vil ikke hyggeslutte om ingenting
2. Han tager ikke følelsesmæssige problemer op med kvinden
3. Han vil ikke skændes
4. Han går fysisk fra konflikterne.
5. Han deltager ikke nok i børneopdragelsen.
6. Han giver ikke nok gaver og blomster og inviterer ikke nok ud.
7. Han kommer med problemløsningsforslag i stedet for at lytte
8. Han vil ikke indrømme sine fejl overfor kvinden.
9. Han vil ikke tale om, hvad han er ked af, eller om sine følelsesmæssige behov.
10. Han gør ikke det, der gør ham glad, fordi han frygter det.

Den der ikke kan lyve bliver egoist

Hvis vi alle rendte rundt og var ærlige, ville der komme en tredje verdenskrig meget snart. Vi mennesker kan ikke tåle at høre sandheden som den er,, men vi kan gradvis høre større bidder af den og måske engang tåle at høre 90% af hele sandheden.

Stærke mennesker kan tåle større bidder end svage mennesker eller mennesker der er i krise. Vi må justere vores udtalelser i forhold til hvem vi står over for og situationen som helhed taget i betragtning.

Siger man tingene med kærlighed og varme bag ved, kan man komme af sted med at sige mere. Hvis man siger det med kynisme og kølighed, skal man kun sige meget lidt, før det er nedbrydende.

Får man tingene at vide med varme i de rigtige doser, vokser selvværdet, og man kan så tåle endnu større doser senere hen. Ens personlige udvikling vil så gå endnu hurtigere, specielt meget hurtigt, hvis du får meget ros, sex og kærlighed.

Det at kunne lyve, kan redde mange parforhold, venskaber og arbejdsforhold, idet vi lever i et dobbeltmoralsk samfund, hvor der stadigvæk er uoverensstemmelse mellem forbud, påbud og ens følelsesmæssige behov.

Eksempel:

En kvinde har ikke nok i en mand, så hun har en anden gift mand, hun elsker med en gang om måneden, og han bor i en anden by. Hun elsker sin mand og sine børn, og hun lever lykkeligt på den måde, og det har været årsag til, at forholdet kunne holde til børnene blev voksne. Hun blev senere gift med sin elsker, der kunne dække andre behov end hendes tidligere mand, og de har nu været sammen i 8 år.

Løgne sparer mange for meget smerte og unødige kriser, så derfor lærer jeg på mine kursister at lyve, og vi bruger psykodrama som redskab.

Mennesker der kan lyve bliver mere blide og kærlige, fordi de får deres egne følelsesmæssige behov dækket, selvom det går imod den offentlige moral. Mennesker der får deres følelsesmæssige behov dækket har meget overskud til andre.

Mennesker der bliver snydt fordi de adlyder moralen, bliver negative, bitre og meget selvoptaget. Hvis man ikke kan lyve og har brug for at fortælle hele sandheden, bliver man egoist, fordi det tjener ens eget behov for at være god og fejlfri og ikke hensynet til omgivelserne.

Om at indrømme fejl i kærlighedsforholdet

I alle kærlighedsforhold begår begge parter fejl, og det vil de gøre resten af livet. Måder at reagere på, som stammer fra din barndom og ungdom vil selv om du har glemt årsagen, stadig bestemme over dig. De færreste er opdraget til at indrømme deres fejl og komme med en undskyldning. I stedet for at indrømme fejl overfor din kæreste vil du ofte benytte dig af en afledningsmanøvre som f.eks. at gå til modangreb.

Det er svært at indrømme fejl, fordi vi alle har set...

Autoriter blive straffet, når de begår fejl

Vore forældre benægte selv små fejltagelser

Hvordan forældre kan straffe deres børn hårdt.

At man skal høre for sine fejl i lang tid.

At skyldfølelse kan tære mennesker op.'

Autoriteter, som er "perfekte".

At vi har behov for perfekte forbilleder

At hvis vi vil have kærlighed, skal vi være perfekte.

Når begge parter jævnlige indrømmer fejl, opstår der tillid, tryghed og gensidig respekt. Er du bange for at sige undskyld, kan det ødelægge meget i et ellers godt kærlighedsforhold og i øvrigt også i forhold til andre. Hellere en undskyldning for meget end en for lidt.. Men du skal ikke sige undskyld for småting, så virker du selvudslettende. Der er ingen grund til at undskylde, at man har skåret osten lidt skævt.

Får du ikke de undskyldninger du er berettiget til fra din kæreste, skaber det surhed, afstand, mangel på samarbejdsvilje og nedsat lyst til sex og nærhed.

Husk at mennesker der føler sig mindre værd, har sværere ved at indrømme fejl, og hvis din kæreste har givet en undskyldning, må du ikke bruge det imod vedkommende fremover.

Undskyldninger er kærlighedserklæringer og respekt for kæresten, og parret kan aftale regler for undskyldningerne, så man ikke bliver bange eller mister lysten til at sige undskyld.

Vi undgår at rose for at undgå nærhed

Når man roser en person, man elsker, involverer man sig stadig mere og giver den anden det, man gerne selv vil have, men måske har svært ved at tage imod.

Det er intimt at rose. Jo mere man roser, jo mere involveret bliver man. Roser man sin kæreste, kan man risikere, at man bliver mere sårbar og angst for at miste.

Jo mere kærlighed, man tager imod fra sin kæreste, jo mere bliver man involveret. Angsten hos den, der bliver rost, vil også vokse. Angsten for at miste vil blive stadig større i en periode, indtil man er sikker på hinanden og vil have hinanden for alvor.. Derefter vil angsten for at miste falde til et acceptabelt niveau Og man bliver først angst igen, hvis kærligheden er ved at være brugt op eller forvandler sig til venskab.

Mange med lavt selvværd har svært ved at rose andre, fordi de kommer i kontakt med deres eget lave selvværd, Ros bliver smertefuld og ubehagelig. Nogle føler, at roser de andre, bliver deres billede af deres eget selv ringere.

Vi er langt bedre til at kritisere end til at rose, og det skaber mange psykiske problemer, fordi

det er svært at indrømme sine fejl, når man får for lidt ros. Det er nødvendigt at have noget at

stå imod med når kritikken kommer.

Vil man ikke se sine egne fejl i øjnene, bliver kontakten mellem mennesker overfladisk og utilfredsstillende. Det gælder især forholdet mellem børn og forældre. Og forholdet mellem kærester.

Også i forholdet mellem f.eks. mandlige venner er det vigtigt at kunne rose og ikke kun konkurrere om, hvem der er bedst og klogest.

Dybt venskab mellem voksne mænd er desværre ikke almindeligt. Og det er synd for mænd, der sørger for at have og pleje langvarige, mandlige venskaber, bliver stærkere mænd. Det er en uvurderlig styrke at have en ven og kunne sige: " Du er min bedste ven."

Med mandlige venner kan man diskutere problemer på jobbet og i privatlivet, og det bliver man gradvist en bedre fa, ven og arbejdskraft af. Og en langt bedre kæreste. Det er langt fra alt, man kan eller skal tale med kæresten om.

Jeg har i mange år arbejdet på at få mænd til at danne dybe venskaber. Vi arbejder med, hvordan man vedligeholder og uddyber et venskab. Hvordan man tager indbyrdes konflikter op med hinanden i stedet for at tage afstand og droppe venskabet. Hvordan man bevarer et aktivt fællesskab i stedet for at lade de fade ud, når man får en kæreste.

Jo mere ros en mand lader passere sit personlige forsvar og modtager i sjælen, jo nemmere har han ved at indrømme sine fejl uden kamp og protest. Hvis man derimod er vred, ked af det eller i underskud og føler, at man skal give det samme igen, har man svært ved at tage imod rosen. Nogle gange kan ros prelle af som vand på en gås.

Megen ros får man indirekte i form af klap på skulderen, smil, vennetjenester, støtte, spørgsmål til helbredet, gaver og samvær. Noget af denne anerkendelse brænder sig fast i ens hjerne for livstid, og man vil aldrig glemme den.

Når man engang sidder på plejehjemmet og måske har svært ved at huske meget andet i sin hverdag, vil ros og anerkendelse fra tidligere tider stå krystalklart i ens hukommelse ligesom følelsen af at være meget tæt på det menneske, der roste en.

Eksempler på hvordan du ødelægger en samtale

En mand og en kvinde sidder ude på terrassen og nyder morgenkaffen. Naboens hund gør.

Manden siger: "Den hund skulle skydes."

Kvinden siger: " Det kan du da ikke mene"

Manden lukker af, fordi kvinden angriber hans meninger og følelser. Han læser videre i sin avis eller går et andet sted hen, samtalen er slut.

Sådan skal man gøre

Manden siger: " Den hund skulle skydes."

Kvinden siger: " Jeg tror, den skulle ud og gå en tur."

Manden siger: " Det kunne der være noget om."

Begge har accepteret og ikke angrebet hinandens følelser og meninger.

Sådan skal man ikke gøre

Manden og kvinden sidder og ser tv

Manden siger: " Alle voldelige og meget kriminelle indvandrere skulle sendes hjem."

Kvinden siger: " Det var en racistisk bemærkning, hvor er du primitiv."

Manden lukker af og bliver fjern, samtalen er slut

Sådan skal man gøre

Manden siger: " Alle voldelige og meget kriminelle indvandrere skulle sendes hjem."

Kvinden siger: " Jeg tror, de skal i psykoterapi og finde årsagen til deres voldelighed."

Manden siger: " Det er måske en mulighed, men jeg tror ikke, det hjælper."

Der er gensidig respekt, og på den måde kan man udveksle tanker og ideer i flere timer.

Når man føler sig accepteret, tænker man meget mere over, hvad den anden har sagt og bliver så meget mere påvirket af den andens udtalelser. Når ens mening og følelser bliver angrebet, er vreden, som opstår, i vejen for at lære af den andens udtalelser.

Forskellige former for dominans

1. Vil bestemme det hele.
2. Har altid et problem.
3. Er aldrig tilfreds.
4. Stiller hele tiden krav.
5. Siger aldrig fra.
6. Stiller aldrig krav.
7. Taler for meget.
8. Taler for lidt.
9. Skal gætte ens behov.
10. Vil ikke vide hvad ens behov er.
11. Brokker sig og beklager sig.
12. Går meget op i andres lidelser og ulykke ude i verden
13. Taler for meget om, hvor ondt det gør, og hvad man ikke kan.
14. Er fjern, læser hele tiden, ser meget tv eller arbejder for meget.
15. Skaber frygt med direkte og indirekte trusler.
16. Straffer med kulde i flere dage, når man ikke opfører sig som forventet.
17. Har et misbrug.
18. Påpeger ens fejl meget og giver for lidt ros.
19. Tør ikke sige sin mening.
20. Afbryder og hører ikke efter.
21. Giver ikke respons men taler videre om sit eget.
22. Glemsom og har svært ved at sidde stille
23. Voldelig
24. Mangel på accept af den andens interesser.
25. Mangler accept af egne interesser

Mænd har 10 våben og kvinder har 20 våben i diskussioner

En af grundene til at manden undgår nærhed er fordi, han kun har 10 våben og derfor ofte vil tabe, hvis der opstår en konflikt. Det medfører at han bliver meget lukket overfor sin kæreste, fordi hun vil bruge den viden hun har fået om imod ham, hvis hun bliver vred og såret nok.

Når han lærer at få ligeså mange våben som hun har i en konfliktsituation, vil han ikke længere være bange for at være åben.

.

Kvindens våben

Afbryde

Kritisere

Være ked af det

Gå til modangreb

Skifte emne

Manipulere

Give skyldfølelse

Afvise seksuelt

Bebrejde

Tale ned

Kritisere ham, når andre ser hører på

Forvirre ham

Undlade at rose og beundre ham

Blive personlig

Påtage sig "stakkels-mig rollen"

Ikke give respons

Mistænkeliggøre ham

Bruge diagnoser og etiketter

Give ham en følelse af ikke at være god nok

Trække pinligheder fra fortiden frem

Mænds våben

Lukke af

Forlade stedet
Blive fraværende
Bruge fornuft og forklaringer
Bruge vold
Manipulere
Afvisende
Aggressiv
True nogen
Undvige

Om at tage afsked med falske forventninger

Alle har forventninger til partneren eller venner og arbejdskolleger, forventninger, som er for store, for små eller urealistiske og derfor skaber unødige konflikter.

Falske forventninger hænger sammen med savn af opmærksomhed kærlighed og accept som børn har mange været tvunget til at fortrænge nogle behov og acceptere følelsesmæssige afsavn. Ofte har man som voksen en forventning om at få det, man savner, igennem et kærlighedsforhold. Nogle forventninger er realistiske, men selv de realistiske vil aldrig kunne opfyldes af et enkelt menneske men skal fordeles på mange.

Det er en svær og smertefuld proces at tage afsked med falske forventninger .Mange vil hellere beholde forventningerne og skifte kæresten ud, når de opdager, at kæresten ikke kan eller vil opfylde deres følelsesmæssige afsavn.

Jeg blev på et tidspunkt opsøgt af en kvinde, der nogle måneder forinden havde mødt en mand, hun var blevet meget forelsket i Hun mente, at han ikke elskede hende for alvor, hvis de ikke var sammen hver aften. Han var interesseret i at dyrke sine interesser og være sammen med sine venner og mente, at tre aftener om ugen med hende var, hvad han kunne gå med til. Spørgsmålet om, hvor tit de skulle ses, fik alt til at gå i baglås og truede med at opløse forholdet.

Efterhånden kom det frem, at kvindens mor ikke havde vist hende nævneværdig interesse i barndommen, fordi moderen selv havde følt sig overset af sin mand. Bolden blev således givet videre til kvindens nuværende forhold, og hendes og smerten over moderens manglende interesse i hende som barn, blev aktiveret de dage, hun ikke kunne være sammen med ham.

Det var tydeligt, at hun havde forsøgt at lade sin kæreste dække sit utilfredsstillende behov, samtidig med, at hun skubbede samvær og kontakten med andre mennesker i baggrunden. Da

kæresten imidlertid stod fast på ikke at være sammen med hende hver dag, blev kvindens sorg og smerte provokeret og vendt til vrede.

Efter at have indset, at hun havde savnet kærligheden fra sin mor gennemlevende hun faser af sorg og smerte og kom til en erkendelse af, at hendes vrede handlede om moderen og ikke om kæresten.

Alle har risiko for at få rippet op i gamle sår, når de går ind i et stærkt og dybt kærlighedsforhold. Mennesker med meget smerte på lager vil ubevidst undgå dybe og stærke kærlighedsforhold, fordi ømhed og nærhed vil aktivere deres uafklarede følelsesmæssige problemer. De vil ofte vælge et mere praktisk forhold, som kan minde om et venskab og mange kommer helt op i 30'erne, før de tør eller er klar til at elske et andet menneske. Nogle bliver aldrig i stand til at kunne involvere sig i et dybt kærlighedsforhold.

Eksempler på urealistiske forventninger, der er en almindelig årsag til, at forholdet bliver ødelagt.

1. Elsker man hinanden, er det nok.
2. Kærlighedsforhold skal bare fungere af sig selv.
3. Hvis jeg venter længe nok, får jeg det hele.
4. Min kæreste kan læse mine tanker.
5. Gennem et forhold vil jeg føle mig hel og fuldendt.
6. Hvis min kæreste virkelig elsker mig, vil han eller hun ændre sig til fordel for mig.
7. Hvis man virkelig elsker hinanden, vil man også fortsætte med at sværme for hinanden.
8. Min kæreste kender mine behov, så jeg behøver ikke at gøre opmærksom på dem.
9. Min kæreste skal forstå mig fuldt ud.
10. Min kæreste lyver ikke.
11. Man bør altid kunne forhandle sig frem til enighed.
12. I et godt kærlighedsforhold har man samme mål og drømme.
13. Et kærlighedsforhold skal være stabilt hele tiden .
14. Jo mere åben man er, des bedre bliver forholdet.
15. Hvis begge udvikler sig personligt, vil det automatisk føre til et bedre kærlighedsforhold.
16. Svigtende seksuel interesse er uundgåelig i et kærlighedsforhold.
17. Hvis man ikke føler sig tilfreds og lykkelig, er der noget galt med kærlighedsforholdet.

18. Det er spild af muligheder at være fuldtids hustru eller mor.
19. Et godt kærlighedsforhold er retfærdigt.
20. Man kan sagtens klare arbejdet, familien og kærlighedsforholdet samtidig.
21. Hvis man ikke skal arbejde med sit kærlighedsforhold, er det en forkert kæreste man har fundet.

Blive vækket om natten

I forbindelse med et forsøg udsatte den amerikanske hær en gruppe soldater for psykisk pres døgnet rundt i 4 uger. 20% af soldaterne fik anfald af angst og mindre depressioner. Den mest belastende af øvelserne gik ud på, at soldaterne blev vækket hver anden time hver nat – altså 4 gange i løbet af en nat.,

Mange mænd vil gerne være gode fædre, og dele alle opgaverne med kvinden. En mand gik med til at tage babyvagten hver anden nat, for de syntes han var uretfærdigt. Efter 4 uger blev han mere og mere træt og kunne ikke passe sit arbejde tilfredsstillende, hvilket han tillagde andre årsager. Hans sexlyst var også stærkt aftagende, og det var både han og kæresten kede af.

Mandens grænser var blevet voldtaget, fordi han skulle kunne det samme som kvinden. En kvinde kan ikke arbejde i 10 graders frost på et tag 8 timer dagen i 4 uger, men det kan en mand. Hvis kvinden alligevel gjorde det, vil hun ikke kunne andet end at sove og arbejde.

En kvinde har udviklet sin hjerne gennem 1 million år til at kunne klare at have små børn og blive vækket 4 gange hver nat i flere måneder uden at blive belastet i samme grad som manden. Hun kan sove sammen med barnet op ad formiddagen.

Manden har en hjerne, som er udviklet gennem 1 million år til at klare fysisk smerte, holde ud, tænke logisk, lukke af for følelser i farlige situationer. Samt klare kulde- og varmpåvirkning i længere tid. Manden er nødt til at sove igennem uden at blive vækket, hvis han skal klare dagens opgaver optimalt.

Hvis en mand bliver vækket en gang, svarer det til, at kvinden bliver vækket 3 gange. Det kan være godt, at baby og forældre sover i en kæmpeseng 2 x 3 meter, så moderen ikke skal stå op, hver gang man skal give barnet bryst men har mulighed for at gøre det, mens hun halv sover i sengen. Belastningen er større, hvis hun skal ud af sengen.

Barselsorlov skulle være 24 måneder for familiens skyld. Man skal tage barnet med ud af huset hver dag for at besøge andre. Husk, at hvis livet er for hårdt i forhold til ens ydeevne, skader det kærlighedslivet, og dermed er den dybere mening med livet blevet skadet. Det vigtigste er at passe på det, man elsker, ellers mister man det hurtigt.

Hvad kvinder er opdraget til og mandens krav til kvinden

Hvad mange kvinder er opdraget til af deres mor

1. Du skal være nem.
2. Du skal være pligtopfyldende.
3. Du skal være meget renlig.
4. Du skal styre din mand.
5. Du skal have magten i hjemmet.
6. Du skal ikke sige mig imod.
7. Du skal skjule, at du har problemer..
8. Du skal sørge for familiens sociale liv.
9. Du må ikke rose eller beundre mænd.
10. Du skal hellere angribe end at vise sårbarhed.
11. Du skal dyrke seksualitet med måde.
12. Du skal stå for indretningen af hjemmet.
13. Du ved bedst, hvordan man opdrager børn.
14. Hvis din mand gør oprør, skal du holde ham nede ved at fremhæve det, han ikke er god til.

Mandens krav til kvinden

1. Du skal stille konkrete krav om, hvad du vil have, for så kan jeg forholde mig til dine krav og sige fra eller til.
2. Du skal støtte mig i mine interesser.
3. Du skal tale med andre kvinder om det, jeg ikke forstår.
4. Jeg vil gerne lære af dig, hvis det foregår på en værdig måde.
5. Du skal acceptere mine instinkter.

6. Du skal acceptere uenighed som noget værdifuldt og ikke anklage mig fordi jeg har andre meninger.
7. Du skal kunne diskutere, uden at det bliver en magtkamp, men en tankeudveksling.
8. Du skal opfatte seksualitet som et udtryk for accept og forståelse.
9. Du skal give mig meget ros og beundring, da det medfører tolerance hos mig.
10. Du skal forstå, at mit engagement i hjemmet kræver, at jeg f.eks. enerådigt møblerer og dekorerer en væg i stuen med ting, jeg kan lide.

Hvad mænd er opdraget til og kvindens krav til manden

Hvad mange mænd er opdraget til af deres mor

1. Du skal være sød.
2. Du skal være hjælpsom.
3. Du skal være hensynsfuld.
4. Du må ikke såre mig.
5. Du må ikke gøre mig vred.
6. Du må ikke sige fra eller nej.
7. Du må ikke gøre oprør.
8. Du må ikke have meninger, der kommer på tværs af mine.
9. Du må ikke stille krav.
10. Du skal passe på, at du ikke kommer til skade.

Kvindens krav til manden

1. Du skal være sød.
2. Du skal være hjælpsom.
3. Du skal vise hensyn.
4. Du skal sige din mening, selvom jeg bliver vred eller såret..
5. Du skal være selvstændig.
6. Du skal sige, hvad du føler

7. Du må gerne ændre på samfundet..
8. Du må gerne have andre meninger end mine..
9. Du skal stille krav til mig.
10. Du skal beskytte mig.

Om manden og kvindens instinkter

Nedenstående skema skal præsentere dels nogle dybe instinkter, som stammer fra kønnenes oprindelige natur, dels nogle interesseområder som typisk vil gøre sig gældende. Det er min opfattelse, at disse instinkter har indflydelse på karakteren og personligheden hos flertallet af den danske befolkning.

Mandens instinkter

1. Kamp
2. Konkurrence
3. Slå ihjel
4. Bygge huse, maskiner
5. Beskytte andre mod farer
6. Sex
7. Forplantning
8. Hans bil, båd, gevær
fotografiapparat, stereoanlæg
værktøj osv.
9. Være den kloge

Kvindens instinkter

1. Omsorg
2. Håndtere følelser
3. Socialt samvær
4. Lave et godt hjem, bygge rede
5. Tage sig af sin mand
6. Sensualitet og sex
7. Opdrage børn og pleje andre
8. Hendes hjem, tøj, makeup
lave mad, møbler, køkken
værktøj, haven osv.
9. Være imødekommende og
forstående

Ved at forstå mandens og kvindens instinkter kan alle mennesker lære noget af hinanden. Hvis man fornægter nogle af sine instinkter, kan man få følelsesmæssige konflikter, der forringer livskvaliteten og giver plads for udvikling af neuroser og depressive tilstande.

Fra 1968-90 blev mange mænd gjort til "bløde mænd" og deres instinkter nedgjort i en sådan grad, at kvinder i dag kan bruge dem til at tale med og være sammen med, men ikke kan begære dem seksuelt. I stedet for at være modpol til kvinden, er mange mænd blevet kvindens bedste veninde, og som sådan kan de ikke yde nogen særlig tiltrækning på hende. En af forklaringerne på, at kvinderne har brug for bløde mænd er, at de har følt sig følelsesmæssigt svigtet af deres mødre, og derfor skal manden nu være mor for dem.

Det er vigtigt i kærlighedsforhold, at der er en væsentlig psykisk forskel på manden og kvinden for at skabe en vedvarende tiltrækning og nysgerrighed.

Nogle mænd er født i kvindekroppe og omvendt, så derfor er der mange nuancer i ovennævnte.

Den gode prins og den onde heks

Situationen i mange forhold er:

Manden ikke kritiserer kvinden selv i situationer, hvor han har god grund til at gøre det, og kvinden brokker sig og kritiserer manden, så snart der er den mindste anledning.

Det får ofte kvinden til at føle sig som en ond heks og mindre værd, at manden hele tiden er god og korrekt. Hun mister sine følelser for manden, fordi hun ikke føler sig god nok sammenlignet med den gode prins. Men selv om kvinden i denne situation føler mest skyld, har

manden lige så stor en del i den, fordi han lader hende om at være aktiv og at begå alle fejlene,

mens han passivt skjuler sine egne.

Manden skal begynde at kritisere hende, være mindre korrekt, tage flere chancer og lave flere fejl. Kvinden skal for sit vedkommende tænke mere, før hun taler, vise sin sårbarhed og stille nogle krav, han forstår.

Kvindelig intuition

Jeg anser intuition for at være tanker, erfaring og millioner af overvejelser, som for al evighed

bliver registreret og lagret i hjernens hukommelsesbanker.

Kvinden tillægges ofte en god og intuitiv fornemmelse for, hvem mænd er, og hvad de vil have.

Man taler om en særlig kvindelig intuition.

Forestillingen om kvindens særlige intuitive fornemmelse, mener jeg, hviler på et meget spinkelt grundlag, for de fleste mænd er lukkede og kan derfor ikke fortælle ret meget om sig selv.

Mandens kendskab til sin oprindelige natur er blevet forvrænget i de seneste 25 år, hvor kvinden

har fået afgørende indflydelse på, hvad der er rigtigt at føle, tænke og bruge sin tid på. De 25 år har fået mange mænd til at få et negativt forhold til deres eget væsen i en sådan grad, at de skal

være påvirket af alkohol eller fortrænge egne behov for at kunne have det rigtigt godt med sig selv og kæresten.

Hvis kvinden fortsat vil kunne hævde, at hun har en indfødt intuition og intuitiv fornemmelse for mænd, skal hun lære noget om det, jeg mener, er mandens instinkter og behov.

KAPITEL 9

Konklusion

Virksomheden skal i fremtiden forholde sig mere til kollegaernes følelsesliv. Det vil betyde meget for den fremtidige virksomhed, at man tager sig af kollegaernes følelsesliv. fordi kollegaerne fremover hellere vil have et bedre følelsesliv på arbejdet, end mere i løn. En kollega, der har et dårligt følelsesliv på arbejdet, vil ofte risikere at belaste sit familieliv, sen en skilsmisse bliver en realitet for nogle.

Børnene lider meget under at deres forældre kommer hjem i et dårligt humør og lader det gå ud over dem i lang perioder.

Når kollegaernes følelsesliv bliver belastet på arbejdspladsen vil det ofte give kroppen problemer med fordøjelsen, hovedpine og rygsmerte, fordi man går rundt og spænder op i musklerne.

Virksomheden skal lave en række gå hjemmøder med en foredragsholder, som skaber en debat om de følelsesmæssige konflikter på arbejdspladsen og i privatlivet.

Der skal ansættes psykoterapeuter der tager sig af de medarbejdere, som har svært ved at fungere på arbejdspladsen. Der afholdes 4 store årlige fester for kollegaerne og deres kærester, hvor de kan mødes med kollegaer fra hele virksomheden. Man skal lave personaleudviklings kurser som sigter imod at lære og forstå andre kollegaer og sig selv bedre, hvilket skaber en øget tolerance og hjælpsomhed blandt kollegaerne.

De kollegaer, der er anderledes end de andre, skal hjælpe til at komme ind i varmen. Det kan eksempelvis ske ved, at de får tillidsposter, som skaber større respekt og anseelse i personalegruppen.

Mennesket i dag er langt mere presset på alle områder både følelsesmæssigt og arbejdsmæssigt. Det skaber en række fysiske og psykiske symptomer, som vil blive værre og værre de næste mange år. Det skaber store følelsesmæssige problemer, hvis f.eks. en kvinde får mindre i løn for samme arbejde, som en mand udfører. Kvinden blive ked af det og lader det gå ud over sin mand og barn derhjemme. Disse arbejdsgivere er med til at skabe dårligere familieforhold, og så langt har de nok ikke tænkt.

Virksomheden kan f.eks. lave en børnehave på virksomheden, så forældrene kan besøge deres børn i frokost pausen og spare en masse tid på at hente og bringe deres børn.

Virksomheden kunne tilbyde gratis psykoterapi til kollegaer i krise ved dødsfald og skilsmisse. Det vil ændre mange kollegaers syn på virksomheden og tiltrække medarbejdere, der vil engagere sig dybere følelsesmæssigt i virksomheden, og som derfor også kan være med til at forbedre den. Kærlighed til virksomheden kommer 10 fold tilbage.

