

The Human Element

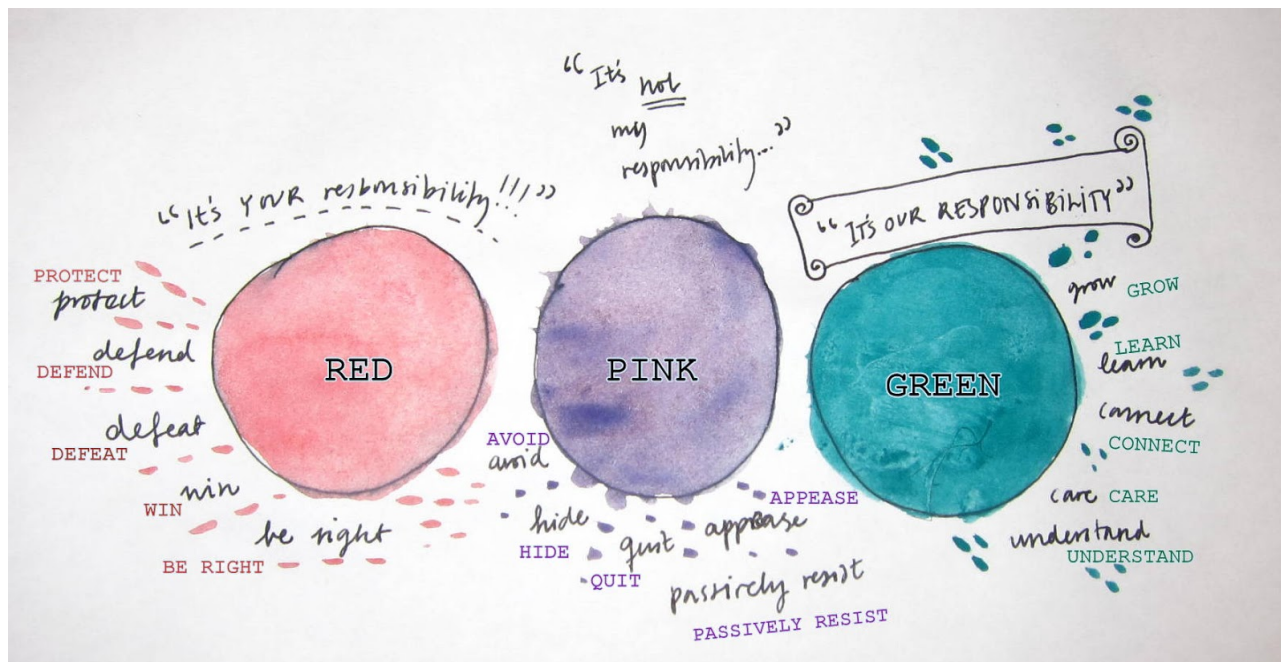
The Human Element är en metod som främst syftar till att öka självmedvetenheten och självkänslan för att det i längden kan leda till att våra handlingar blir mindre otydliga eller defensiva. Genom att lära känna sina egna preferenser och vara ärlig med dem, blir vi också mer flexibla och mindre rigida i vårt beteende. Att samarbeten misslyckas beror enligt The Human Element (THE)-metoden på att vi har fastnat i olika försvarsmekanismer som egentligen är varningssignaler för att vi inte är i balans med oss själva utan styrs av rädslor. Att vi däremot kan vara i balans med oss själva och uppfatta oss själva precis så som vi vill vara är själva utgångspunkten för THE. Denna balans är även förutsättningen för att inleda hållbara samarbeten som kan leda till kloka förändringar.



THE togs fram under 1950-talet av psykologen Will Schutz. Mitt under ett pågående koreakrig fick han av flottan i uppdrag att forska kring möjligheten att förutsäga grupperns beteenden och hitta en metod för hur vi arbetar bäst tillsammans. Schutz utvecklade då en teori kring våra främsta mellanmännsliga beteenden, något han kallade för FIRO-metoden (Fundamental Interpersonal Relations Orientation) och som ligger till grund för The Human Element.

Förutom att öka sin självmedvetenhet bygger THE också på att öka förståelsen för sitt ansvarstagande och på att se vilka val en har. Att vara självmedveten och ha en acceptans för sina egna erfarenheter gör det möjligt för oss att medvetet välja hur vi vill agera, förstå

konsekvenserna av vårt handlande och hur vi därmed påverkar vår omvärld. Målet är att försöka skapa en arbetsmiljö där vi använder oss av ett tankesätt som främjar samarbeten, där vi erkänner att vi alla är ansvariga för det och där vi undviker skuldbeläggningar. Ofta handlar det i en grupp med konflikter om att komma ur en stämning av bortskyllningar eller passiv aggressivitet - att röra sig från den "röda" eller "lila zonen" till den "gröna zonen" enligt THE (se bilden nedan).



"If you are not part of the problem you can no be part of the solution"

För att handleda oss i att bli mer självmedvetna erbjuder THE en modell som beskriver oss utifrån och in. Förenklat till tre dimensioner av mellanmänskliga relationer beskriver modellen *beteenden*, *känslor*, *självuppfattning* och *rädslor* för varje enskild dimension.

Beteendena är våra handlingar gentemot andra och oss själva. De skapar ytterst klimatet i vårt samarbete/vår samvaro. Vi lägger ofta starka värderingar i våra och omvärldens beteenden. I THE handlar det dock om att undvika att tänka bra/dåligt och istället försöka sätta sig själv på en skala för att kunna förstå sina högst personliga och över tid varierande preferenser.

Känslorna i THE är det vi känner gentemot vår omvärld och hur vi tror att den känner gentemot oss. Många känslor trycker vi undan, kanske pga rädslan för att de är opassande eller ohanterbara. THE understryker vikten av att undvika självbedrägeri och istället försöka bli medveten om känslorna så att vi kan förstå hur de styr vårt beteende och hur andra beter sig mot oss.

Vår *självuppfattning* är vår spegel inåt, hur jag känner och beter mig mot mig själv. Gillar vi vår självuppfattning leder detta till god självkänsla. Här handlar det om att bli medveten om hur vi känner oss i närvaro av en eller flera andra personer och att förstå hur våra relationer påverkas av vår egna känsla av otillräcklighet.

Rädslorna som kan styra oss i det här sammanhanget härrör alla egentligen ur grundrädslan av

att inte kunna hantera situationen eller omgivningen. De kan få oss att fly, förlamas eller fightas. Innerst inne har du en punkt av medvetenhet utifrån vilken du kan bli varse om dina känslor och rädslor.

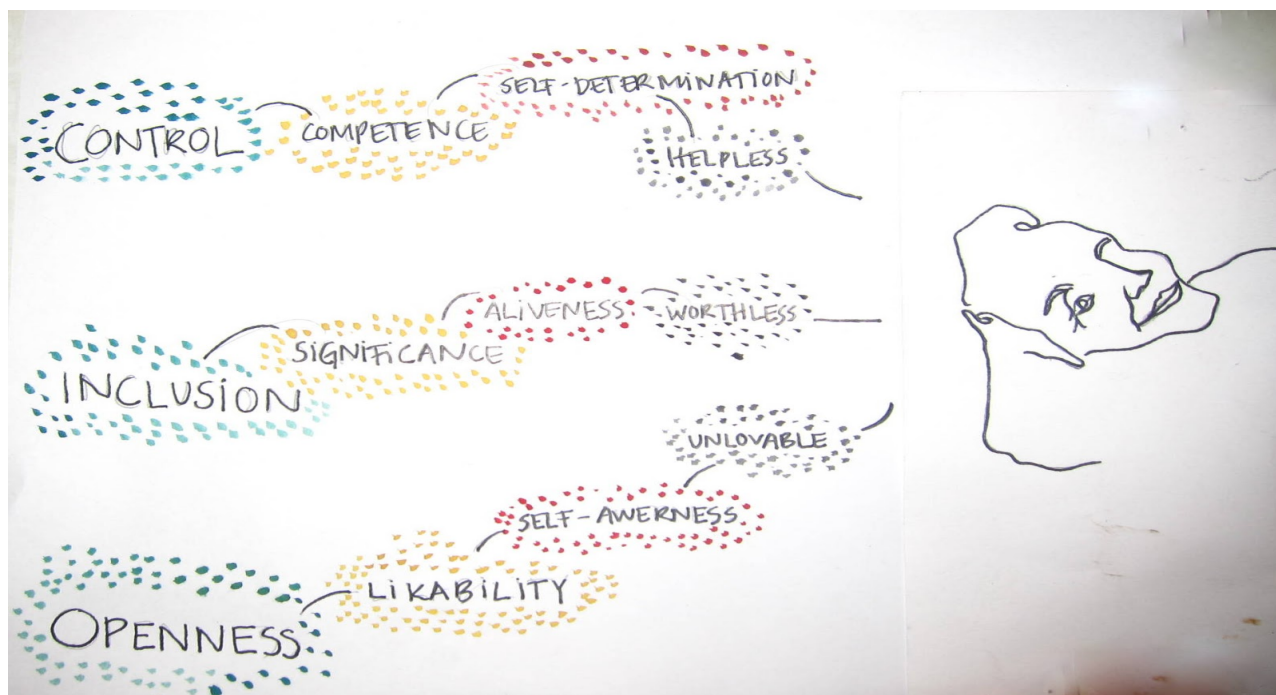
Det kan vara hjälpfullt att hoppa mellan dessa "lökskal" av beteenden, känslor, självuppfattning och rädslor. För att förstå ett mellanmännskligt sammanhang behöver vi inte alltid djupdyka direkt ner till rädslorna, vi kan komma väldigt långt i att enbart fokusera på beteendenivån.

BETEENDEN

KÄNSLOR

SJÄLVUPPFATTNING

RÄDSLOR



Den första dimensionen är **Öppenhet** (Openness). Hur öppen vill jag bete mig mot andra och hur öppen vill jag att andra ska vara mot mig? Söker jag eller skyr jag berömmelse? Ibland lägger vårt sammanhang en värdering i hur öppna vi borde vara - men passar den öppenheten dig? Hur mycket låtsas vi i vår relation till andra? Öppenheten kan bero på hur mycket **tycke** (Likability) vi känner för vår omgivning. Gillar jag andra personer mer när jag tycker om mig själv? Min självuppfattning inom denna dimensionen berör hur mycket jag gillar mig själv och hur **medveten** (self-aware) och öppen jag är mot det som pågår inom mig. Censurerar jag känslor och erfarenheter eller låter jag dem uttryckas fullt ut? Hur bra mår jag i mitt eget sällskap? Rädslan för att vara **oälskad** eller icke älskbar (unlovable) kan styra mina beteenden och känslor inom dimensionen för öppenhet.

Den andra dimensionen berör hur mycket vi interagerar med vår omvärld och i vilken omfattning vi gillar att ha **kontroll** (Control), här i betydelsen av att ha inflytande, inspirera eller påverka vår omgivning. Oavsett var vår preferens ligger styrs beteendet i denna dimensionen ofta av vår känsla att vara eller uppfattas som **kompetent** (Competence), kapabel och självständig.

Självuppfattning inom detta område styrs av hur pass mycket jag själv anser att jag kan **påverka mina val** (Self-determination) och hur kompetent jag själv känner mig.

Rädslan av att **vara hjälplös** eller förödmjukad kan vara styrande för mina beteenden och känslor inom dimensionen för kontroll.

Den tredje dimensionen som tas upp i THE handlar om känslan av **tillhörighet** (Inclusion) till vår omgivning. På beteendenivån visar det hur inkluderande vi är och hur väl inkluderade vi vill bli.

Hur mycket kontakt vill jag ha med andra? Hur mycket behöver jag vara för mig själv? Känslan bakom handlar om hur **viktig** (Significant) jag känner mig för min omgivning och hur

meningsfulla andra är för mig. Självuppfattningen inom denna dimension berör till vilken

utsträckning jag **inkluderar hela mig** i mitt handlande och om jag har en aktiv inställning (fully alive). Det i sin tur ger mig känslan av att vara viktig och att det jag gör är meningsfullt.

Rädslan att bli **ignorerad** eller övergiven kan vara styrande för mina beteenden och känslor inom området för inklusion.

När vi inte känner oss inkluderade, kompetenta eller öppna och omtyckta fungerar vi heller inte fullt ut. Ofta drar vi fram energikrävande försvarsmekanismer för att kompensera för det som är fel. Försvarsmekanismerna gör det svårare att nå fram till en ärlig kommunikation och samarbeten kan stagnera. Försvarsmekanismer är signaler på att rädslor finns med i spelet och väldigt tydliga tecken på det är t.ex. att gå in i en offerroll eller kritikerroll. När vi lär oss känna av även mer subtila beteenden som att bli överdrivet snäll, tappa humorn eller inte längre finna några ord, kan vi se dem som tecken på att vi håller på att triggas av våra rädslor. I ett bra samarbete handlar det inte bara om att vara i balans med sig själv, utan att också kunna erbjuda sin omgivning att komma ifrån sina rädslor genom att låta dem känna sig kompetenta, betydelsefulla och omtyckta. För att vara i den gröna zonen behöver vi förmågan att ge feedback och andra människor genuin uppmärksamhet.