

# OLIKHETER

## FÖRDELAR och/eller NACKDELAR

Text: Lars-Eric Uneståhl

*SAMTIDIGT SOM OLIKHETER i kultur, politik, nationalitet, religion är en huvudorsak till de flesta konflikter i världen så hyllar vi fördelarna med olikheter, till exempel för högpresterande team. Det finns alltså både fördelar och nackdelar med olikheter.*

*DET ÄR DÄRFÖR VIKTIGT att identifiera och använda fördelarna med olikheter och att hitta metoder för att reducera eller avlägsna olikheterna på områden när de är till nackdel.*

## TEMA: KULTURMÖTEN

**PÅ MÅNGA OMRÅDEN** går åsikterna isär när det gäller fördelarna med likheter och olikheter, homo- och heterogenitet, en- och mångkulturalitet, nationalism och globalism etc.

Ett sådant område som jag tänker beröra är äktenskap och partnerskap, där motsättningen mellan ”olikheter dras till varandra” eller ”lika barn leka bäst” fortfarande är en olöst fråga både i forskarvärlden och mellan gemene man - och där vill jag tillföra ett nytt perspektiv på hela denna fråga.

**EFTERSOM DETTA ÄR EN KORT ARTIKEL** och inte en bok, så måste jag dock göra ett snävt urval. Jag väljer att inleda med några psykologiska aspekter på olikheter i sig följt av tre exempel på tillämpningsområden - ett från arbetsområdet och två från privatlivet (relationen med någon annan och relationen med en högre makt) och jag avslutar med sju metoder för att minska olikheter när de utgör en nackdel.

## OLIKHETERNAS PSYKOLOGI

**DE DIFFERENTIELLA PSYKOLOGIN**, som behandlar olikheter i arv-miljö, personlighet, ålder, kön etc, är ett område där åsikterna även inom den så kallade expertisen varierar, och där även olika åsikter kan hänvisa till forskningsresultat som stöder den ena eller andra uppfattningen.

**JAG SKA DÄRFÖR NÖJA MIG MED** att ta något exempel från studier jag haft speciell glädje av plus exempel på någon studie jag själv har gjort.

» *OLIKHETER mellan människor kan öka kreativiteten både när det gäller problemlösning och utveckling.* «

## FÖRST NÅGRA ALLMÄNNA SYNUNKTER

**ATT VI MÄNNISKOR ÄR OLIKA** ses ju normalt som en fördel. Om alla människor skulle vara klonade utifrån Adam/Eva och vara exakt lika (speciellt om vi också tog bort konsolikheten) så skulle livet bli som en påse – tomt och innehållslöst, som Hasse Alfredsson uttryckte det.

Livet skulle också förlora mycket av sitt värde om varje ny dag skulle vara exakt lika den föregående. Förändringar och olikheter är stimulerande och spännande för de flesta.

Samtidigt kan mycket väl dessa två exempel tas som utgångspunkt för resonemanget omkring fördelar och nackdelar med olikheter.

**VI BETONAR FÖRDELARNA** i att vara unik - jämför psalmen om att *Du vet väl om att du är värdefull och unik ... för ingen är som du* (psalm 791) - samtidigt som vi allt ifrån barndomen strävar efter att bli lik någon annan (förebilder som föräldrar, kamrater, idoler etc).

**SAMTIDIGT SOM VI IBLAND KLAGAR ÖVER** att ”ingenting händer” så händer det ofta för mycket istället.

Kanske bör frågeställningen Likheter *eller* Olikheter ändras till Likheter *och* Olikheter och där ta med det fantastiska svenska ordet LAGOM.

**LARS-ERIC  
UNESTÅHL**

**Fil dr i psykologi**

President Scandinavian  
International University  
Grundare av  
Skandinaviska  
Ledarhögskolan  
**siu.nu - slh.nu**



Foto: tillhör Lars-Eric Uneståhl

**NÄR DET GÄLLER TRYGGHET/OTRYGGHET** till exempel, brukar vi säga att så gott som alla människor eftersträvar trygghet. En trygg uppväxtmiljö är viktigt för ett barn, det politiska parti som står för trygghet vinner röster etc. Men hur definierar vi då trygghet?

Jo, som att VETA och kunna FÖRUTSÄGA. Det betyder att det finns en motsättning mellan TRYGGHET och FÖRÄNDRING.

I en tid när inte bara mängden förändringar ökar utan också förändringstakten accelererar upplever allt fler människor otrygghet och negativ stress. Samtidigt kan bristen på förändring ("Morgondagen har jag redan varit med om för den hände redan igår") också leda till negativ stress i form av tristess och understimulering.

**VI HAR I ALLA TIDER** lovordat en stimulerande miljö, men tänker inte alltid på att stimulering och förändring är två sidor av samma sak. Hjärnan har alltifrån människans barndom fungerat som en "förändringsmottagare", vilket innebär att ett sinnesintryck, som inte innebär en förändring, inte registreras som ett stimuli. Ett ljud som ligger på konstant hör man inte längre efter några minuter och människor som bor i Skutskär känner inte den lukt som en besökare upplever när man kommer dit.

Denna adaptation och habituering hade från början en överlevnadsfunktion (det gällde att uppmärksamma vad som var förändrat eftersom förändringen kunde vara en fara för livet). Idag är det positiva med detta att vi kan lägga det kända åt sidan, sluta uppmärksamma det och på så sätt spara energi och få mer energi över till det nya.

Det negativa med detta är att vi slutar att både uppmärksamma och stimuleras av det invanda, som många experter menar omfattar 80-90% eller mer av livet. I den Mindfulness-kurs som vi har finns många övningar som går ut på gå att upptäcka det gamla och invanda på nytt och se sitt liv med "nya" ögon.

**EN ÖVNING** som kan rekommenderas är att bestämma träff med sin respektive på till exempel en restaurang, och sedan uppleva mötet som om det vore första gången man träffas.

**SAMMANFATTNINGSVIS** kan man säga att *om ett bra liv definieras utifrån Trygghet* så skulle vi ha ett liv där alla dagar vara lika (vilket dock lätt leder till att Tryggheten övergår i Negativ stress i form av Tristess och Uttråkning) - medan om vi istället definierar *ett bra liv som Stimulering* så skulle alla dagar var olika (vilket dock lätt leder till Negativ stress i form av Överstimulering, Spänningar och Oro.)

**LAGOM - I MENTAL TRÄNING** försöker vi därför hitta en "lagom nivå", där både graden av förändring och stimulering blir positiv ("Trygghet i förändringen"). Lagom-nivån är dock högst individuell och olika mellan människor.

**JAG HAR ÖVERSATT ETT AMERIKANSK TEST** som heter: *Change Seekers Index* och det är intressant hur mycket den önskade "lagom nivån" varierar från dem som får tillräcklig stimulans av att titta på en film på TV till dem som utsätter sig för bergsbestigning och farliga sporter för att må bra. Dessa olikheter i lagom-nivån mellan trygghet och stimulering, krav och resurser, utmaningar och "lugnt och skönt" är viktiga att ta hänsyn till när man ska designa en arbetsplats där alla ska vara nöjda och tillfredsställda.

**SEDAN KAN SÄGAS** att det finns ytterligare faktorer som gör frågeställningen ännu mer komplicerad. En sådan är förändringskontrollen, det vill säga vilka förändringar jag initierar och har kontroll över och vilka jag utsätts för utan att kunna påverka. Men det blir för omfattande att ta med detta här.

## O LIKHETER & INTENSITET

**ISTÄLLET VILL JAG TA UPP EN UNDERSÖKNING** som visade att ju mer olika mina åsikter var, desto mer höll jag fast vi dom.

Det fanns alltså en relation mellan intensiteten i min uppfattning och hur långt från medelvärdet som åsikten låg (det vill säga vad de flesta andra tyckte). Intensiteten var också relaterad till förändringsmotståndet.

En annan intressant sak i undersökningen var att om man bytte åsikt så gick man ofta över till den andra extremen, men behöll intensiteten.

## TRYGGHET ./ FÖRÄNDRING ?

- LAGOM -

**TRYGGHET**

= att veta,  
kunna förutsäga

alla  
dagar lika

Negativ Stress  
- tristess,  
uttråkning

alla  
dagar olika

Negativ Stress  
- överstimulering,  
spänningar,  
oro

**STIMULERING**

= förändring

ett BRA LIV  
= ... ?

## ● OLIKHETER OCH ORDVAL

**E**N UNDERSÖKNING JAG SJÄLV GJORDE var att ta reda på hur mycket olika åsikter hade att göra med de ord man använde. Ett exempel på uppgifter man fick göra var till exempel att ange en poäng mellan 1 och 9 på två skalor utifrån var man skulle vilja ligga.

Gör det gärna. Här är skalorna:

**Bestäm poängen på den första skalan och minska med poängen på den andra.**

Skala A

**RIGIDITET** 1 \_\_\_\_\_ **9 FLEXIBILITET**

Skala B

**PRINCIPFAST** 1 \_\_\_\_\_ **9 HÅLLNINGSLÖS**

Svara på frågan nedan innan du läser vidare:

**Vad har du för differens mellan poängen på första skalan och poängen på andra skalan?**

De flesta brukar hamna mellan tre och sju och blir mycket förvånade när jag säger att det borde vara 0 eftersom de två är samma skalor, eftersom jag bara använder andra ord för samma sak.

Åsiktsolikheter kan alltså bero på hur man beskriver saker och ting och vilka ord man använder.

**LÅT OSS TITTA PÅ - OCH GE EXEMPEL PÅ -  
OLIKHETER INOM NÅGRA OLIKA OMRÅDEN:**

## ● KULTURELLA OLIKHETER

**M**YCKET I MENTAL TRÄNING är österländskt tänkande omsatt till ett västerländskt och vetenskapligt synsätt och anpassat till vår livsstil. En som på ett bra sätt beskrivit detta är min samarbetspartner IGOR ARDORIS som i flera böcker visat på det österländska inflytandet på den mentala träningen. Enligt honom så är en viktig olikhet att vi skiljer individen från omvärlden. Dessa existerar oberoende av varandra medan den österländska (taoistiska och buddhistiska) traditionen menar att ingenting kan existera i sig självt utan allt ingår i samma helhet och är beroende av varandra.

**VI SKILJER PÅ DEN OBJEKTIVA OMVÄRLDEN** och på vårt inre privata och subjektiva inre medan det österländska, i likhet med kvantfysiken, menar att den objektiva verkligheten är en illusion och istället utgör en del av ett större medvetande, som då inte bara innefattar mig själv. Man ser vår betoning av egot som något negativt medan självet är något större och positivt.

**NÄR DET GÄLLER OLIKHETER** ser man motsatser som två sidor av samma sak (som de två sidorna på samma papper), vilket gör att olikheter inte orsakar de konflikter de gör hos oss.



## OLIKHETER & RELATIONER

### HUR PÅVERKAR OLIKHETER EN BRA RELATION?

När jag studerade psykologi för ett flertal år sedan hade vi många och intressanta diskussioner om vilken av de två socialpsykologiska påståendena: ”*Olikheter dras till varandra*” och ”*Lika barn leker bäst*”, som var den rätta.

**VAD VI KOM FRAM TILL** var att båda två kunde vara den bästa beroende på situationen.

Olikheter är spännande, stimulerande och drar till sig uppmärksamhet och är kanske det bästa valet för en ”*one night stand*” medan ett långvarigt äktenskap bygger mer på vänskap, där likheter spelar en större roll.

**OM SÅ ÄR FALLET** så är vi här inne på en intressant sak som kan vara en bidragande orsak till många skilsmässor. Det har att göra med hur vårt *mindset*, där emotioner är en viktig del, styr vår perception och vår beslutsförmåga.

**NÄR DET GÄLLER RELATIONER, ÄKTENSKAP OCH BESLUT** så har min kollega ARI RIABACKE många goda (och roliga) exempel i sin bok *Beslutspyramiden*.

Bland annat säger han om de två viktigaste besluten i livet, bostad och partner, att vi är ofta mycket mer omsorgsfulla och noggranna när det gäller att skaffa bostad än att skaffa partner. När det gäller inspektion av bostaden tar vi hjälp av experter innan vi slår till och inspektionen är ofta betydligt noggrannare och mer genomgripande än när vi ska inspektera partnern, som vi gör själva utan experter.

**DETTA GÄLLER I VÅR KULTUR** men jag återkommer till kulturer där man anlitar utomstående bedömare, till exempel föräldrarna. I vår kultur sker dessutom inspektionen ibland i ett berusat tillstånd och då menar jag inte bara de som träffas på krogen. Det finns nämligen ett annat berusat tillstånd som är ett lika farligt beslutstillstånd som alkoholberusning.

**JAG TÄNKER NATURLIGTVIS** på den berusning som förälskelsen ger. Känslor är en viktig del av det *mindset* som både styr perceptionen och beslutsfattandet. Även mindre intensiva känslor gör att vi ser det vi vill se och fattar beslut som känns bra för stunden. När så intensiteten i känslorna ökar och går över i förälskelse så är det klippt, eftersom förälskelse är ett patologiskt (men samtidigt underbart) tillstånd som förhindrar rationella beslut (läs gärna om de förändringar som sker i pannlobens celler - centrum för beslutsfattande).

**DET TRAGISKA** här är att det här härliga tillståndet också är temporärt och om man då under den här himlastormande perioden vidtar åtgärder som har mer långsiktiga konsekvenser, till exempel gifter sig, och/eller skaffar barn, så upptäcker man ofta när förälskelsen är över att förutsättningarna för kärlek (som är något annat än förälskelse och har mer att göra med vänskap, trygghet, att lita på, likheter etc) inte finns. Här kan det kanske vara intressant med ett exempel på kulturella olikheter.

**FÖRSTA GÅNGEN JAG VAR GÄSTPROFESSOR** vid ett indiskt universitet så ingick det också att undervisa doktorander. När vi råkade komma in på detta med äktenskap sa många av de kvinnliga doktoranderna:

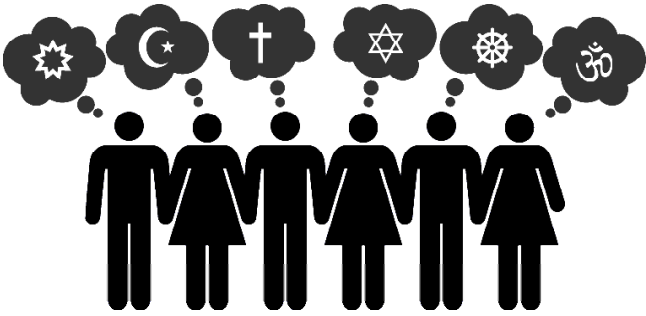
”*Ja, för oss är det självklart att det är våra föräldrar som ska utse den vi ska gifta oss med.*”

När vi diskuterade orsakerna till detta för mig då förvånande uttalande, så var en vanlig förklaring just det jag just beskrivit:

”*Ni i väst träffar någon ni blir förälskad i och gifter er utan att ni då har granskat förutsättningarna för en långvarig relation. När ni senare ser den andre utan ”förälskelsens glasögon” så håller det kanske inte. Våra föräldrar, som ju känner oss väl, kan på ett ”nyktert sätt” välja någon som har de egenskaper som gör att vi tillsammans kan bygga upp en bra kärleksrelation.*”

**NÄR JAG UNDERSÖKTE SKILSMÄSSOFREKVENSEN** fann jag att den var mycket lägre i Indien än i Sverige och så är det ännu idag.

Jag menar inte att detta är vägen att gå i Sverige, men kanske skulle vi införa det gamla goda lärningssystemet också när det gäller relationer? Man lever ihop, lär känna varandra och gifter sig inte eller skaffar barn förrän förälskelsen är över och man känner att förutsättningarna för en livslång kärlek och gemenskap finns där. Det skulle kunna hindra eller åtminstone minska antal separationer, som inte bara är uppsplitande för parterna utan också för barnen.



## RELIGIONEN

**D**ET OMRÅDE DÄR OLIKHETER tycks leda till de största motsättningarna är förutom politiken religionen. Så har det varit förr, där de flesta krig genom tiderna har haft ett religiöst inslag och så har det blivit igen genom Al Qaida och IS. En bidragande orsak till detta är detsamma som med "förälskelsens gissel" - att tron kopplas samman med starka emotioner som omöjliggör eller försvårar rationellt tänkande. Jag har ett förslag här som bygger på att lära sig skilja mellan mål och vägar och att ersätta passion med GLÖD.

### IBLAND FÅR JAG FRÅGAN FRÅN JOURNALISTER

om jag tror på Gud. Jag brukar svara: *Nej, jag behöver inte tro eftersom jag vet att Gud finns.* På nästa fråga: *Hur kan du veta det?* så svarar jag ungefär så här: Vi kan inte diskutera Gud utan att först bestämma vad vi pratar om. Alla vet ju att Gud inte är någon "farbror" utan är en benämning på något evigt bakom både tid och rum. Det finns bara en sak som är evig och oförstörbar: Energin.

### VÅR HJÄRNA ELLER VÅRT VANLIGA MEDVETANDE

är dock begränsad av tid och rum. Vi kan därför inte förstå begreppet oändlighet eftersom allt i hjärnan måste ha en början och ett slut. Vi kan dock anlita "förmedlare" (Jesus, Buddha, Mohammed med flera) som fått kontakt med Gud, oftast när man, eller de, befunnit sig i ett alternativt medvetandetillstånd där tid och rum upphör.

**SVÅRIGHETEN UPPSTÅR** sedan när man ska förmedla detta till oss andra och måste "översätta" upplevelsen i ord, vilket gör att berättelsen blir lite olika i olika religioner. Om man då kan skilja på vägar och mål och förstå att det finns olika vägar till samma mål (det finns naturligtvis bara en gud även om namnet varierar), så kan man som jag säga:

*"Jag är glad att jag hittat min väg till Gud genom kristendomen och jag är glad för att du som muslim har hittat din väg till Gud"*, istället för att ta monopol på vägen och slå ihjäl den som valt en annan väg.

## FRÅN PASSION TILL GLÖD

### NÄR CHRISTINA MASLACH I SIN BERÖMDA BOK

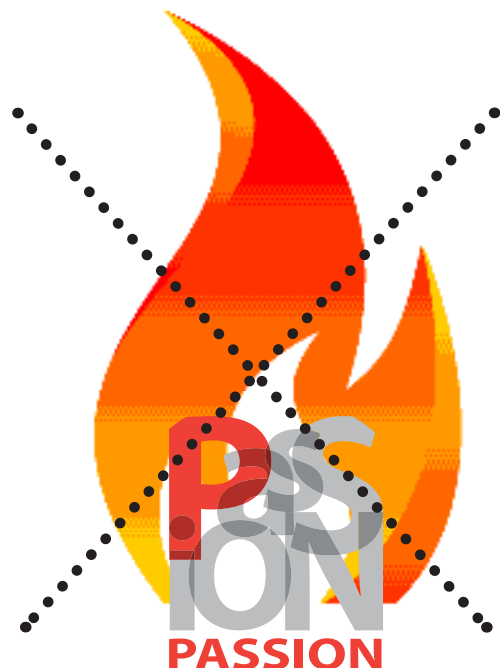
*Burnout* visade att det var "eldsjälarna" som lättast blev utbrända, det vill säga att man måste brinna för att bli utbränd, så stämde det bra med mina erfarenheter om baksidan av passionen i både relationer och religionen.

### JAG HADE OCKSÅ UPPLEVT SAMMA SAK

på ett annat område, Motivationen, där man talade om Vision-Mission-Passion vilket ledde fram till ett nytt yrke, *Motivators*, som tog som sin uppgift att få människor att börja brinna. Visst blev man tänd genom att lyssna på en motivator och man brann också ofta en kort tid, men sedan var effekten över och då upplevdes olikheten mellan "passionstillståndet" och den vanliga grå verkligheten ännu större. Så gick man tills man lyssnade på nästa motivator och fick en ny kortvarig effekt.

### DENNA SJÄLSLIGA JOJO-EFFEKT

var inte bra utan ökade risken för utbrändhet. Jag beslöt därför att skapa en annan motivationsmodell - GLÖD-modellen. Den byggde också på att motivationen måste komma inifrån, det vill säga man kan bara motivera sig själv. Man kan tändas genom en motivator, en insikt, en upplevelse etc, men istället för att flamma upp skapar man en glöd som räcker livet ut. Bränsle till glöden fås framför allt genom den personliga visionen och genom det ment





## ARBETSLIVET

**TILL VÄNNER KAN MAN VÄLJA** de man går bra ihop med (likheterna är här oftast större än olikheterna), medan man på arbetet inte har samma möjlighet att välja arbetskamrater. Eftersom all diskriminering är förbjuden kommer olikheter i kön, etnisk tillhörighet, kultur, utbildning, bakgrund etc att göra att arbetsplatsen blir alltmer heterogen. Om man inte arbetar med detta kan det bli en nackdel med alltmer ökande konflikter, men med ett målinriktad arbete kan olikheterna vändas till fördelar.

**OLIKHETER MELLAN MÄNNISKOR** kan användas för att öka kreativiteten när det både gäller problemlösning och utveckling och är helt nödvändiga för att skapa högpresterande team. Speciellt viktigt blir detta i projektteam där det gäller att plocka ihop människor med olika styrkor som kompletterar varandra och tillsammans skapar resultat som ett homogent team aldrig skulle uppnå.

**SAMMA SAK MED IDROTTENS LAGSPORTER** där lagen sätts samman av tränare och ledare. Här prisar man mångfald och olikheter. Man tar inte ut ett fotbollslag med de elva skickligaste spelarna, man tar ut ett lag som bygger på olikheter och där dessa olikheter ska komplettera varandra för att nå det bästa resultatet.

**PÅ SAMMA SÄTT MED ARBETSTEAM.** Istället för homogena team med få olikheter sätter man ihop teamet med människor som är bra på olika saker för att man tillsammans ska bli ett högpresterande team.

**SAMMA SAK GÄLLER PÅ CHEFSNIVÅN.** De chefer som omger sig med ja-sägare är snart borta. Jag följde för flera decennier sedan en chef för ett stort internationellt företag. Han ansågs vara en av världens bästa chefer och därför blev fallet desto större. Huvudorsak: Han tålde inte att bli motsagd och ville inte lyssna på invändningar eller idéer från andra. En bra chef kan mycket väl ta besluten själv men först efter att ha lyssnat på sin omgivning, som med fördel består av människor med olikheter ifråga om erfarenheter, åsikter och personlighetsdrag. Det vore bra om man också tog hänsyn till detta när det gäller rekrytering.

**PER HOLKNEKT HAR JU GENOM ÅREN** startat över 30 olika bolag. Det gemensamma för dessa har varit att de har etablerats på ett område som han inte visste någonting om. Varför denna princip? Jo, han ville gå tillväga på ett annat sätt än de andra som ofta var experter på det område på vilket de startade ett företag.

Per berättade vid ett tillfälle att han faktiskt en gång hade sökt ett "riktigt" jobb på RMI Berghs - Berghs School of Communication, detta fast han varken hade någon reklamutbildning eller visste någonting om reklambranschen. Trots att ett 50-tal andra välutbildade personer sökte samma jobb så fick Per det. När han frågade varför han fick det blev svaret: *"Vi har redan över 200 som liknar de 10 som sökte samtidigt som dig. Du var annorlunda och det är en sådan vi behöver"*.

**PÅ ETT FÖRETAG** där jag introducerade mental träning och också då Teamträningens ABC där olikheter som styrka är ett viktigt inslag, så påpekade man att det måste finnas gränser för den synen.

*"Ge mig ett exempel"*, sa jag. *"Ja"*, sa de, *"vi har en på företaget som är väldigt svår att ha att göra med. Han är emot det mesta och kommer med invändningar mot allt och alla. Vi har försökt bli av med honom flera gånger utan att lyckas"*.

*"Ni får fem minuter"*, sa jag, *"att komma på vad det är för fördelar med hans sätt att vara."* Efter fem minuter hade man lösningen: Han skulle få i uppgift att titta på alla tilltänkta beslut och komma med så många invändningar som möjligt. På det sättet fick han en viktig och meningsfull uppgift och slapp känna motvilja från andra som en "motvalls-käring".

### OLIKHETER

mellan människor kan användas för att öka kreativiteten både när det gäller problemlösning och utveckling - olika styrkor kompletterar varandrar vilket tillsammans skapar resultat som ett homogent team aldrig skulle uppnå.

# METODER

## FÖR ATT MINSKA KONFLIKTSKAPANDE OLIKHETER

**JAG VILL AVSLUTA ARTIKELN** med sju exempel från den lista jag har gjort med 37 metoder för en bättre värld:

**1 ORDVAL** - att välja andra och mindre konfliktladdade ord, vilket jag redan gett exempel på - se s ... .

**2 KOMMUNIKATIONENS 3 D** - här har jag gjort en kommunikationsskala som jag kallar för Kommunikationens 3 D:

D1 _____	D2 _____	D3 _____
<b>DEBATT</b>	<b>DISKUSSION</b>	<b>DIALOG</b>

Med lika stora olikheter mellan två parter så kommer resultatet av meningsutbytet att bli helt olika beroende på vilken kommunikationsform man väljer.

D1 (debatt) ökar olikheterna och D3 (dialog) minskar dem.

I D1 lyssnar man inte på vad den andra säger och vad det egentligen innebär utan fokus ligger på: *"Vad har jag för motargument?"*

I D3 däremot lyssnar man, försöker förstå, försöker sätta sig in i hur den andra tänker, hittar det gemensamma och söker kompromisser.

D2 (diskussion) kan gå åt båda hållen - D1 eller D3.

**3 "BOLLA-METODEN"** - är en övning jag hittat på för människor som har olika åsikter:

Enas om ett ämne där man tycker olika.

Den ena startar debatten med ett inlägg. Innan den andre får svara på det ska hen sammanfatta vad den första har sagt. Sammanfattningen slutar med frågan:

*"Vad det så du menade?"*

Den förste säger ja, eller också nej varpå man rättar till.

Efter det får den andre säga sitt, varefter den förste sammanfattar och frågar:

*"Vad det så du menade?"*

På det sättet bollar man fram och tillbaka.

Detta är en bra övning som tvingar mig att lyssna på den andre.

Dessutom får jag ta motpartens argument i min egen mun och bara det skapar större förståelse.

**4 PERSPEKTIVBYTE** - det finns många metoder för att sätta sig in i motparternas olikheter när det gäller både åsikter och beteenden. Ett gammalt indiansk ordspråk säger till exempel att *"man inte ska döma någon förrän man gått en mil i hens mockasiner"*.

I coachingen gör vi övningen **Perceptuella Positioner** där man får titta på en relation utifrån eget perspektiv, den andres perspektiv, nätverkets perspektiv eller från ett neutralt perspektiv



## 5 **KONSEKVENSTÄNKANDE** - här får jag bedöma olikheter i andra termer än Sant/Falskt eller Rätt/Fel.

Istället får jag titta på konsekvenserna utifrån ett Bra/Dåligt perspektiv. Men för att använda orden Bra/Dåligt som måttstock måste jag först ha fastställt mål och önskat resultat.

De olika alternativen bedöms sedan utifrån vilka långsiktiga konsekvenser som alternativen ger, det vill säga vilket leder till det bästa långsiktiga resultatet.

## 6 **SHAPING** - när B F SKINNER för snart 100 år sedan lanserade lagen om belöning och straff beslöt hans studenter att testa lagen på Skinner själv. Eftersom Skinner brukade gå fram och tillbaka när han undervisade började hans studenter att visa uppmärksamhet och ointresse när han var i vänstra hörnet och motsatsen i högra hörnet. Det slutade med att Skinner stod orörlig i det högra hörnet.

Det intressanta var här att Skinner inte märkte den påverkan detta hade på honom trots att han hade skapat inlärningslagen.

Jag har i decennier påpekat att samhället, utan att tänka på det, tillämpat denna lag helt fel. Uppmärksamhet är något av det mest belönande som finns och vad är det som samhället uppmärksammar? – Jo, det vi inte vill ha.

Massmedia tar övervägande upp problem och negativa olikheter och skolan ägnar mer uppmärksamhet åt de bråkiga eleverna.

I den mentala träningen har jag jobbat fram effektiva metoder för att ändra negativa beteenden som bygger på Acceptans/Negligering av det negativa kombinerat med systematisk förstärkning av det önskvärda. Utrymmet tillåter dock inte en utförligare beskrivning av metoden.

## 7 **TRÄNA BORT ICKE ÖNSKVÄRDA OLIKHETER** - det sjunde och sista exemplet gäller "Träningsmodellen" och är det som dominerat som förändringsåtgärd ända sedan den mentala träningens födelse 1969.

Jag visade på 1960-talet i många olika undersökningar att man med systematisk träning kunde förändra det mesta hos en människa, även sådana personlighetsdrag som man tidigare ansett som stabila och icke- eller svårpåverkbara. Det har gjort att den långsiktiga mentala utvecklingsträningen har haft två stora målområden nämligen:

1. **HUR VILL JAG HA MITT LIV OM XX ÅR** - och -
2. **HUR VILL JAG VARA SOM MÄNNISKA OM XX ÅR?**

Eftersom Mental Träning är något man gör och som bygger på förändring och utveckling genom "Learning by Doing", så känns det bra att få avsluta artikeln med dessa sju konkreta träningsmetoder vilka syftar till att uppnå ett bra och tillfredsställande liv med en perfekt blandning av likheter och olikheter.

### FÖRFATTARE som nämns i artikeln:

- **Igor Ardoris**
- **Ari Riabacke** - Beslutspyramiden (Riabacke co, 2013)
- **Christina Maslach** - Burnout (Jossey-Bass, 2005)
- **B F Skinner**