

I en värld som förändras allt snabbare ökar kraven på människor när det gäller förmågan att handskas med sina relationer. Dåliga arbetsplatsrelationer är ett stort hinder när företag och organisationer ska nå uppställda mål. Utvecklingsprojekt som misslyckas på grund av projektmedlemmarnas svårigheter att samarbeta kostar företag lika mycket som en brusten kärleksrelation kostar barnen i en familj.

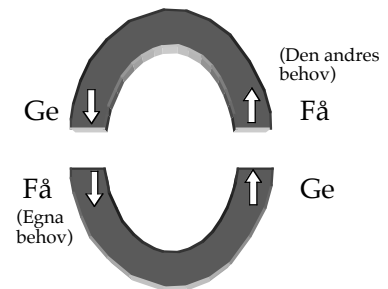
Relationskompetens – förmågan att bygga, behålla, och laga relationer – består av tre kunskaps- och färdighetspaket: **Kommunikation** (berätta / lyssna), **Konfliktteori** (kunskaper om vad som kan försämra en relation), och **Självkänedom** (förståelse för egna och andras behov). **Det finns inga genvägar – för att öka sin Relationskompetens måste man öka sina kunskaper och färdigheter inom alla dessa tre områden!**

Vi har alla ett inbyggt motstånd till att förändra vårt eget beteende i förhållande till andra. **Motivation** är ett nyckelord när det gäller att hjälpa människor till förändring.

Mitt sätt att motivera människor till förändring är att öka förståelsen för hur relationer fungerar. När man ser kopplingen mellan möjligheterna att få (eller riskerna att inte få) det man vill ha av andra och sin egen förmåga att förstå och lyssna är det lätt att motivera sig att öka sin relationskompetens. Insikten att en relativt liten förändring kan ge både snabba och stora vinster ökar motivationen ytterligare.

För att öka förståelsen för hur relationer fungerar använder jag mig av följande förklaringsmodell:

Alla relationer (man-kvinna, kund-försäljare, chef-anställd, etc.) bygger i grund och botten på att det finns ett utbyte av "Ge" och "Få" mellan parterna.

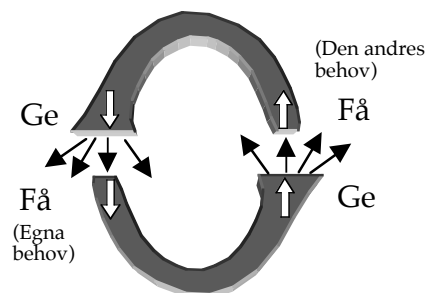


Det finns två absoluta krav för att relationen ska kunna fungera:

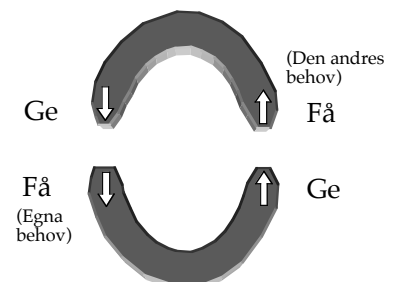
- Det måste finnas ett **flöde** av Ge och Få mellan parterna.
- Båda parterna måste uppleva att det finns en **balans** mellan vad de Ger och vad de Får.

Om flödet eller balansen rubbas så går relationen sönder.

Även om vi faktiskt försöker ge den andre vad han behöver så vet vi ofta för lite om vad det är han egentligen vill ha, och när vi gissar oss fram är det bara en del av allt det vi ger som "hamnar rätt". Om jag själv inte är tydlig i att visa vad jag behöver riskerar jag dessutom att själv "gå back". Jag upplever snart att jag får allt mindre trots att jag ger allt mer. Det är i den här situationen vi säger till våra vänner: "Jag gjorde allt för att vara honom till lags, men det spelade ingen roll hur mycket jag gav – jag fick aldrig något tillbaka!"



En annan variant är att när vi upplever att vi får mindre av den andre så är det lätt gjort att vi stryper vårt eget "givande". Relationen hamnar då lätt i den här bilden:

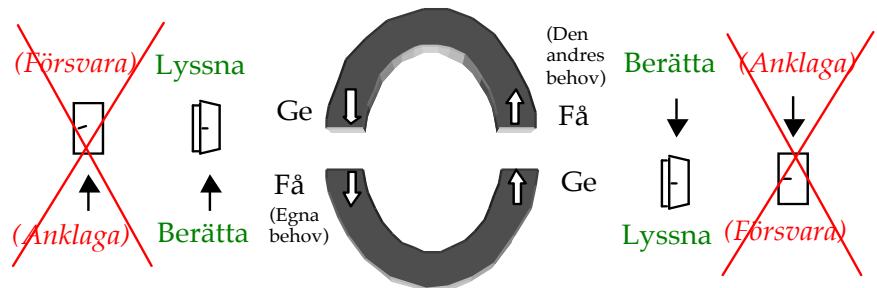


Om flödet börjar minska eller om någon av parterna börjar tycka att hon får mindre än hon ger, då är den onda cirkeln igång. Konflikter förvärras i steg, som när man går ner för en trappa, och processen är automatisk, som när man åker i en rulltrappa (Friedrich Glasl, "Confronting Conflict"). När konflikten väl satt igång är det mycket svårt att hindra den från att bli djupare och det är ännu svårare att vända processen.

Eftersom alla relationer bygger på Ge och Få borde det vara lättare för båda att få det dom behöver av varandra om dom berättar för varandra vad dom behöver och lyssnar på vad den andre säger sig behöva. Då slipper båda gissa sig till vad den andre behöver, och den onda cirkeln bryts.

Problemet är bara att när de allra flesta av oss berättar för andra om sina behov så gör vi det i form av anklagelser, gliringar, sarkasmer, etc. – det är så vi sedan barnsben lärt oss uttrycka våra behov. **Det enda detta för med sig är att den som vi vill ska lyssna på oss fylls av behov att försvara sig. När det enda man tänker på är hur man ska försvara sig så finns det inget utrymme för att lyssna.** Det vi kallar dialog eller diskussion är i själva verket ofta två monologer av två personer som kämpar förtvölat för att den andre ska lyssna.

Ju mer jag kämpar för att den andre ska lyssna på mig, desto mer bankar jag på den andres redan stängda dörr till hans öron, och ju mer jag bankar på den desto mer stängd blir den.



För att jag ska kunna maximera mina möjligheter att få vad jag behöver av den andre så måste jag på något sätt få den andre att lyssna på mig – att öppna dörren till sina öron.

När flödet mellan Ge och Få minskat eller upphört, då finns det bara ett sätt för mig att få igång relationen igen – och det är **inte** att försöka få den andre att lyssna genom att jag förklarar och försvarar mig.

Nyckeln till att få relationen att komma igång igen är att jag själv börjar lyssna. Innan jag kan förvänta mig att den andre ska vara intresserad av att lyssna på mig och mina behov måste jag lyssna på honom på ett sådant sätt att han upplever att hans behov är viktiga för mig.

När jag lyssnat så mycket på den andre att han **verkligt** känner att jag ansträngt mig för att lyssna på honom och att jag gjort så gott jag kunnat för att försöka förstå honom, **då** kan han vara mottaglig för att lyssna på mig och mina behov, och då kan flödet mellan Ge och Få börja strömma igen.

När den andre är beredd att lyssna på mig är det viktigt att jag uttrycker mina behov på ett sätt som är så lite anklagande eller kritiserande som möjligt för att han ska kunna ta till sig det jag säger utan att känna att han måste förklara och försvara sig (jfr Marshall Rosenberg, "Nonviolent Communication").

Eftersom vi båda måste lyssna på och förstå den andres anklagelser eller kritik (**bakom varje anklagelse finns ett otillfredsställt behov**) behöver vi ibland hjälp av en opartisk tredje person – en medlare. En medlare kan hjälpa oss översätta anklagelser och kritik till berättelser om vad vi behöver eller vill ha av varandra och därigenom minska risken att någon av oss hamnar i försvarsposition.

Behovet att försvara sig är det allra största hotet mot en bra fungerande relation!

Det är mycket viktigt att komma ihåg att det är lika fel att **bara** lyssna på den andres behov som det är att **bara** försöka förklara sina egna behov för den andre – **bra fungerande kommunikation är som en dans där man växlar om att föra och följa.** För min egen skull måste jag alltid vara mycket uppmärksam på när den andre är beredd att lyssna – när dörren till hans öron är öppen – och ta varje tillfälle i akt att berätta om mina egna behov.