



# FEED BACK!

Den nya livsstilen  
**FEEDBACK** istället för **KRITIK**  
Metoder för Coaching & Mental Träning

*Lars-Eric Uneståhl*

# INNEHÅLL

Bokens syfte	1
Kritik som förändringsstrategi	2
Kort historik	2
Metoder	3
Andra vägar	4
Den nya livsstilen	4
Förändringsstrategier	8
Träningsvecka 1	8
Träningsvecka 2	10
Träningsvecka 3	12
Träningsvecka 4	13
Träningsvecka 5	15
Träningsvecka 6	17
Träningsvecka 7	18

# BOKENS SYFTE

Det övergripande syftet med boken är att öka "livskompetensen". Detta är något annat än att öka "livskunskapen".

## Kunskap vs kompetens

Jag har i flera andra böcker betonat skillnaden mellan kunskap och kompetens, där kunskap är att veta, känna till, vara medveten om etc. medan jag definierar kompetens som "hur jag handskas med de livssituationer jag möter".

## Skol - vs livsframgång

Jag har också visat att det inte finns några samband mellan framgång i skolan (bygger på kunskap) och framgång i livet (bygger på kompetens).

## Två vägar till kompetens

Det finns två huvudvägar att nå kompetens.

Att gå vägen över kunskap och gå vidare till kompetens genom

1. "PÖTT principen", dvs. att praktisera, öva, tillämpa och träna kunskapen.
2. Att gå direkt från information till kompetens utan att ta vägen över kunskap.  
Denna väg bygger också på praktiska uppgifter och träning.

## Du väljer själv

I denna bok kan du välja vilken av de två vägarna du vill.

Väljer du väg 2 så genomför du de sju veckornas träningsprogram utan att läsa resten av boken.

Väljer du väg 1 så gör du både träningen och läser om varför du bör träna på det sättet.

## Learning by doing

Boken bygger på principerna i Coaching och Mental Träning som menar att effektiva förändringsstrategier Uppgiftsinriktade, handlingsorienterade och upplevelse baserade samt att utveckling av livskompetens fordrar att lärandet knyts ihop med Livet genom följande triangel:

# KRITIK SOM FÖRÄNDRINGS-STRATEGI

## Definition

Denna bok definierar kritik som "värderande information om en människa, situation eller produkt, där kritikern gjort en bedömning utifrån sina värderingar och målsättningar".

## Vanligt men ineffektivt

Jag brukar be mina åhörare att fundera över frågor som:

Är det någon av er som har försökt förändra er partner genom kritik och i så fall är det någon som har lyckats?

Är det någon som brukar tjata på era barn? Hur kostnadseffektivt är det?

Svar: Stor energiåtgång – liten effekt. Varför fortsätter du då med det?

Svaret blir oftast att man inte hittat något annat sätt att åstadkomma förändringar. Vi ska därför föreslå några alternativ som visat sig fungera betydligt bättre än vad kritiken gör. "En kritiker är en man utan ben, som visar andra hur man ska springa"

(England)

# KORT HISTORIK

*Kritik har under tidernas lopp givits på två sätt:*

## Som Avreaktion

Jag är missnöjd med något och ger utlopp för det på ett sätt som kan variera från en försiktig anmärkning till att jag skäller ut den andre. Detta kan också förkläs som information. T.ex. "Du kommer för sent" (Uttalandet är sällan bara information eftersom den som kommer för sent i regel vet om detta själv).

Kritik som avreaktion leder sällan till ett bra resultat.

## Som Förändringsinformation

Jag riktar information mot det som ska förändras och inte till personen. Detta är naturligtvis en bättre form men trots detta tar många detta som ett mistroendevotum och reagerar med att försvara det som hänt.

"Förändra? Varför det? Vad är det för fel på det vi gjort?"

# METODER

Under 1900 talet växte det fram metoder som var avsedda att ge mer effekt. Här är några exempel på detta:

## Både positiv och negativ kritik

För att lättare nå fram med negativ kritik föreslogs att starta med något positivt innan man sedan gick över till det negativa. I och med att denna metod blev känd så förlorade den omedelbart mycket av sin verkan. När chefen startade med något positivt så kom tankarna. "När kommer han in på det som han egentligen vill säga".

## Filter för negativ kritik

Sidney Simon föreslog en metod där man filtrerade den negativ kritiken för att få bättre effekt. Sådana filter kan vara (jag har lagt till några utifrån Simons ursprungliga förslag)

Har mottagaren den rätta sinnesstämningen för att kunna ta emot kritik?

Är mottagaren i en sådan situation att han är beredd att ta emot kritik?

Har mottagaren hört samma budskap förut? Hur ofta? Tjat?

Har mottagaren förmåga eller möjlighet att rätta till problemet?

Är dina behov "rena" eller projicerar du besvikelser, rädslor, aggressioner?

Är du beredd att stanna kvar och följa upp och hjälpa till?

Kan kritiken leda till förbättringar eller är det annat än kritik som behövs

## Satir och kritik med hjälp av humor

"Svanar sjunger innan de dör – det vore inte så dumt om vissa personer dog innan de började sjunga"  
Samuel Taylor Coleridge

"Jag har haft en underbar kväll – men det var inte den här" Graucho Marx

"Han tog inte betalt för sina predikningar – och det var värt vartenda öre" Mark Twain

"Kvällstidningar är lättläsning för trögtänkta" Okänd

"Hans mamma borde ha gjort sig av med honom och behållit storken" Mae West

"Hennes hatt kommer aldrig att bli omodern, den kommer att fortsätta se löjlig ut år efter år" J.B.Priestley

"Han var en man med en lysande framtid bakom sig." J.B.Priestley

"Han har det typiska engelska ansiktet. Man behöver bara se det en gång för att glömma det för alltid"  
Oskar Wilde

"Jag sa aldrig att köttet var segt. Jag sa att jag inte såg hästen som brukar stå utanför"  
Fields

"Vad världen behöver är fler ödmjuka genier. Det finns så få kvar av oss"  
Oskar Levant

"Geni är någon som uppvisar ett produktivt motstånd mot sin utbildning"  
Bernard Berenson

# ANDRA VÄGAR

Utifrån den sista frågan ovan ska jag föreslå och låta dig pröva på andra vägar som jag tror på ett bättre sätt än kritik leder till det som vi vill åstadkomma eller nå. Boken föreslår ett antal förändringsstrategier, som alla bygger på andra sätt än kritik. Du får uppgiften att använda varje strategi under några dagar. Du kan också komplettera dessa övningar med att läsa om bakgrunden och filosofin bakom varje föreslagna strategi. Först kommer här en allmän inledning med några av de modeller som ligger bakom de föreslagna strategierna. I samband med beskrivningen av övningarna presenteras sedan bakgrunden till just denna strategi.

## DEN NYA LIVSSTILEN

De strategier som boken tar upp ingår i det jag kallar för "Den Nya Livsstilen" (NL). Kritik som förändringsstrategi vill jag hänföra till den "gamla livsstilen" som jag här i boken också kallar för den "kritiska, problem och fel relaterade livsstilen" (KPFL) Här är några av de modeller som NL bygger på och som kan tjäna som en allmän bakgrund till bokens förändringsstrategier.

### F-modellen

F modellen är en livsmodell uppbyggd på tre F, nämligen F1 = Förflutna, F2 = Framtiden och F3 = Flyt (Nu)

KPFL försökte få en insikt och förståelse av jaget (Vem är jag) genom att koppla ihop F3 och F1 (Jag är en produkt av det förflutna) Detta ledde sällan till en förändring utan oftare till ett konstaterande att "Sån är jag och det är ju ganska naturligt med tanke på mitt förflutna. Sedan fortsatte man livet igenom på samma sätt med en subjektiv vetskap om varför man var den man var. F modellen och den Nya livsstilen ser all förändring som en koppling mellan F2 och F3 – att veta vart man ska och veta vart man är (Nu = Utgångsläget) (Jag som orsak till framtiden)

Detta innebär att man först författar sitt livsscenario ("Skapa Din egen framtid"), för över den önskade framtiden till målbilder, som programmeras in (I den mentala träningen sker programmeringen i det "mentala rummet"). Detta sätter sedan igång en "cybernetisk" process som för mot målet och ger en upplevelse av flyt.

I den processen används det förflutna (F1) som en resursbank och det undermedvetna som en guldgruva (istället för Freuds "slasktratt" eller "dynghög")

"Tänk vad allt förändras. Inte ens framtiden är vad den brukade vara"

### Utvecklingsmodellen vs K-modellen

F modellen leder till Utvecklingsmodellen som innebär att man aldrig behöver kritisera. Låt oss utreda detta närmare.



## K-modellen

I den kritiska/kliniska modellen eller den gamla samhällsmodellen vidtogs så gott som alla åtgärder utifrån någon form av problem, en kris, en svårighet, något som inte fungerade. Detta hade två huvudfejder:

Förändringar var ofta svåra att genomföra eftersom de i regel mötte motstånd.

Detta motstånd berodde till stor del på att människor upplevde förslagen om förändring som ett misstroende och som en anklagelse. "Vad är det för fel på det vi gjort"? Man tog för givet att ska man förändra så beror det på att någonting är fel.

De åtgärder man vidtog gick ut på att avhjälpa "felen" och föra tillbaka till den situation som fanns tidigare innan "felen" uppstod. Ord som

"rehabilitering" betyder just detta – ta någon tillbaka till den situation man hade innan man blev sjuk eller skadad. Så fortsatte man som förut till dess att ett nytt fel uppkom

För det tredje så gick förslagen i den gamla modellen ut på att komma bort från problemet men ofta visste man inte var man skulle hamna. Ibland blev det förändringar för dess egen skull och man kunde t.o.m. hamna ur askan i elden. Man fungerade efter en reaktiv istället för en proaktiv modell.

För det fjärde var drivkraften i den gamla modellen ofta missnöje, vilket är en mycket sämre drivkraft än den lust som NL:s proaktiva och lösningsfokuserade arbetssätt drivs av.

"Är du en produkt av det förflutna eller en orsak till framtiden?"

## Utvecklingsmodellen - Ett bättre alternativ

Vi ska därför titta närmare på alternativet, som jag kallar för "Utvecklingsmodellen", en modell som inte har utrymme för det vi kallar för kritik. Utvecklingsmodellen ser livet som en resa och en vandring. Kärnan i livet blir själva rörelsen i riktning mot framtiden (ifr. uttrycken, framåtskridande, framsteg, framgång etc.). Ett liv utan ständigt växande och utveckling blir inget "verkligt" liv. Uttryck som livslångt lärande och kontinuerlig utveckling livet igenom blir centrala begrepp. Jämförelsevis kan nämnas att den gamla livsstilen i regel skapade ett liv i form av en omvänd U form där livets tre perioder betecknades av Utveckling. Upprepning och Avveckling. Samma omvända U form betecknar livet hos många organisationer världen över, där medellivslängden t.ex. för ett företag är 15 år.

En utvecklingsmodell för Coaching är CUMLA modellen som innebär en Coaching som bygger på en Utvecklingsmodell, där man arbetar Lösningfokuserat och Ansvarsmedvetet.

## Feedback-modellen

I samband med att behaviorismen växte fram i början av 1900 talet, så blev det alltmer tydligt att ett beteende styrdes av de konsekvenser, som beteendet hade. Beteenden som belönades och förstärktes ökade i styrka och frekvens medan bestraffningen hade motsatt effekt. Detta ledde bl.a. till användningen av s.k. operanta tekniker, där teknikerna var ganska lika oavsett om man skulle träna hundar, uppfostra barn eller träna upp den sociala förmågan hos en mental patient. I det sistnämnda fallet bestämdes först vad som skulle belönas (t.ex. att patienten råkade öppna en tidning), vad som skulle vara belöningen (t.ex. patienten fick en "token", som man t.ex. kunde köpa något för), vem som skulle belöna (personalen), när det skulle ske (i så nära anslutning som möjligt till det beteende som skulle förstärkas) etc.

Även om detta visade sig vara ett bra sätt att förändra någon annans beteende så fick det ingen större spridning inom vården bl.a. på grund av att det var för jobbigt för personalen. Många föräldrar tog dock tacksamt emot principerna och använde dem i uppfostran av sina barn.

På 60 talet gjorde jag en rad försök (Uppsala Universitet) för att undersöka om man kunde förenkla proceduren och också göra den effektivare. Jag visade bl.a. att man med hjälp av hypnos kunde stora beteendeförändringar med liten insats genom att:

## Renodla belöningen

När en patient får en token eller en förälder ger en veckopeng eller ger positiv feedback så är ju belöningen inte veckopengen eller berömmet utan den känsla som uppkommer när detta händer. Med hypnos kunde man gå direkt på den förstärkande känslan utan detta mellansteg (det blev också billigare)

## Tidsbestämma och automatisera belöningen

Feedback fungerar bäst om den kommer i så nära anslutning som möjligt till det beteende som ska förstärkas. Beteendet gjordes till en "trigger", som automatiskt utlöste en positiv känsla och "skötte sig sedan självt" när väl kopplingen mellan beteende och känsla var installerad. Jag kunde också visa att ett beteende förändrades i styrka och frekvens oavsett om personen ifråga var medveten om förstärkning/bestrafningen eller inte.

## Negativ feedback

I samhället blev ganska snart den negativa feedbacken (kritik, bestraffning) den dominerande och är så fortfarande. Det finns människor som säger: "Jag har varit 10 år på mitt jobb och den feedback jag fått det är när något gått snett"

Detta har också inneburit att man inte gärna ger feedback till andra av rädsla att det ska uppfattas som kritik.

## Idrotten undantaget

Ett undantag här har varit idrotten, som på 70 talet började skifta från negativ till positiv feedback (att ge feedback på det önskvärda). Många moderna tränare har fått lära sig att det är bättre att tala om när någon gör rätt än när man gör fel.

## Feedback utan kritik

I Coaching och Mental Träning får man öva på att ge feedback utan kritik. Betoningen ligger på en utveckling som innebär att man får en ännu högre frekvens av det som fungerar bäst. Eftersom man dock arbetar efter utvecklingsmodellens principer, som innebär "Ständig förbättring av allt" så kan man ge feedback på allt beteende utan att det uppfattas som kritik.

## IV. Cybernetiska modellen

Man kan betrakta den mänskliga hjärnan, nervsystemet och musklerna som en automatisk målsökande mekanism. Det mesta av det vi gör sker genom att det inlärdas har automatiserats och övergått till vanor och rutiner, där vi efter att ha fattat ett beslut inte längre behöver tänka på det vi gör eller hur vi gör det.

Har du t.ex. tänkt på hur komplicerat det är att gå upp för en trappa. Det fordrar ett oerhört sinnrikt samarbete mellan nervsystem och muskulatur, där en muskel i ena ögonblicket medverkar i rörelsen (synergist) och i andra ögonblicket bromsar (antagonist).

Det skulle ta lång tid för att få klarhet i hur detta sker och även med den kunskapen skulle vi inte kunna styra musklerna på rätt sätt i denna mycket komplexa uppgift. Det är snarare så att skulle vi försöka styra genom att tala om för kroppen vad den ska göra så skulle vi troligen aldrig komma upp för trappan.



## Vad gör vi då istället?

Jo vi fattar ett beslut att gå upp för trappan och överlämnar sedan utförandet av beslutet till kroppen. De cybernetiska eller målsökande mekanismer som vi har inbyggda tar då över och utför handlingen medan vi kan tänka på annat under tiden. För att kunna göra detta använder hjärnan dels information, som redan finns inlagrad och dels information, som hela tiden tillförs, dock utan att vi behöver vara medveten om denna feedback. Det fungerar på samma sätt som en raket eller ett flygplan, som först programmeras mot ett visst mål och som sedan automatiskt korrigerar kursen tills man nått målet.

## V. Coachingmodellen

Den idag så populära coachingen startade genom att kombinera de modeller som nämnts ovan. En av coachingens grundare var Timothy Gallwey som ersatte både rådgivning och kritik med en kombination av cybernetik och feedback. Modern coaching ger heller inga råd utan ställer kraftfulla frågor som både skapar insikt och förändringsmotivation hos klienten. F-modellen tillämpas genom att man snabbt förflyttar klienten från problemet till målet och Värdet bakom målet. De resurser som behövs för att nå målet tas fram både genom "resursupptäckt" (genom det förflutna och de uppgifter och "hemläxor" som ges) och genom resursutveckling (den mentala träningen). I Processen tillämpas sedan de förändringsstrategier som nämns i denna bok.

## VI. Mentala träningsmodellen

Denna har stora likheter med Coachingmodellen och bygger liksom den på de tidigare nämnda modellerna. Det som skiljer och gör denna modell unik är att den också bygger på att skapa bestående förändringar genom programmeringstekniker, som kombineras med ett alternativt medvetandetilstånd (det mentala rummet). I denna modell utvecklas också "alternativa kontrollsystem", som blir speciellt användbara vid förändringar av emotioner, inre bilder, attityder och övertygelser.

## VII. I-modellen

Den intuitiva eller integrerade modellen innebär att man på ett intuitivt sätt använder en integration av alla de nämnda modellerna och metoderna. För att kunna arbeta på detta kreativa sätt fordras att man har god kännedom av varje enskild modell och lång erfarenhet av de enskilda metoderna.

# FÖRÄNDRINGSSTRATEGIER

Ett sju veckors träningsprogram

Varje område tränas under sju dagar eller sju gånger, eftersom man mycket väl kan göra ett uppehåll och sedan fortsätta där man slutade.

## Träningsdagbok

Till din hjälp i träningen finns ett träningskort eller träningsdagbok där du kan rapportera dina upplevelser av att använda strategin och vilka förändringseffekter som den medför.

Fortsättning följer förhoppningsvis. Naturligtvis ska man inte vänta sig för stora effekter av några dagars användning av varje strategi men förhoppningsvis finner du flera av strategierna så användbara att du fortsätter med dem även när bokens träningsveckor är över

# TRÄNINGSVECKA 1

## Dag 1 – 7

Utvecklingsmodellen ersätter den kritisk/kliniska livsmodellen

## Övningar

Under de närmaste sju dagarna ska du få en övning varje dag. Övningarna syftar till att börja uppleva det "nya" livet som en spännande upptäcktsfärd, fylld med utmaningar och lösbara uppgifter istället för den gamla problem- och kritikinriktade livsstilen. Resultatet rapporteras i den separata träningsdagboken.

## Träningsdagbok

Till boken finns en separat träningsdagbok där du för in resultatet av de olika övningarna.

## Dag 1

FRÅN K modellen TILL U modellen 1

En del i den nya livsstilens U-modell är att ändra ditt sätt att tala. Som första uppgift här får du öva på att tänka och tala målfokuserat, att använda ord som uttrycker målet. Nedan i den vänstra raden får du ett några exempel på ord som har med den kritiska livsmodellen att göra och till höger har du motsvarande benämningar från Utvecklingsmodellen.

FRÅN K Modellen	TILL U Modellen
Sjukvård	Friskvård
Arbetslös	Arbetssökande
Kritik	Feedback
Reparatör	Byggare
Lön	Belöning
Forntid	Framtid
Nollhälsa	Plushälsa

Fundera på ännu fler exempel av liknande art och anteckna dem i träningsdagboken på dag 1.

## Dag 2

FRÅN K modellen TILL U modellen 2

Även denna dag ska ägnas åt att tänka målfokuserat och lösningsorienterat. I träningsdagboken hittar du ett antal meningar. På utrymmet till höger om dessa skriver du ett förslag på hur man istället borde uttrycka detta enligt Utvecklings modellen

## Dag 3-4

I kritiken talas det ofta om hur man inte ska göra. Utvecklingsmodellen har däremot regeln: "Använd inte "inte". Undvik negationer". Under de närmaste 2 dagarna får du i uppgift att undvika negationer och ordet inte

**Rapportera i träningsdagboken hur du lyckades.**

## Dag 5

Här får du bygga på principen att undvika negationer med att tala om och tänka på vad du vill ha istället. Detta ändrar riktningen från att försöka att undvika något till att fundera på vad du vill göra istället.

Hur det gick kan du kommentera i träningsdagboken.

## Dag 6-7: Ständig förbättring

Här får du i uppgift att under två dagar ständigt fråga dig: "Hur skulle detta kunna bli/göras ännu bättre?"

Denna fråga ställer du dig oavsett vad du håller på med och oavsett utgångsläget och oavsett hur nöjd du är i utgångsläget

Anteckna i träningsdagboken de idéer och förslag du får.

Bakgrund till första veckans övningar

En av många fördelar med utvecklingsmodellen är att man varken behöver söka fel eller kritisera. Den ständiga frågan i Utvecklingsmodellen blir istället: "Hur kan det här göras/bli ännu bättre?". Den frågan ställs för allt oavsett utgångsläget.

Man behöver alltså inte invänta felen innan man förändrar. Man kan vara glad och nöjd med något och ändå ställa frågan Hur gör vi det här ännu bättre?

"Om bra kan bli bättre så är bra inte bra nog."  
(Citat från Positiva Tankar)

Lever man efter Utvecklingsmodellen så är det lätt att arbeta med Personlig Utveckling eller Verksamhetsutveckling. Man möter ringa motstånd eftersom förändringsförslag inte innebär ett misstroende-votum, en anklagelse eller kritik.

## Kaizen

I Japan har man länge varit förvånad över den västerländska förändringsmodellen, där det var felen och kriserna som framtvängde förändringar efter perioder av stillastående och förvaltning. När krisen sedan var över gick man tillbaka till förvaltningen. I Japan har istället en mycket populär modell varit Kaizen, som betyder "ständig förändring/förbättring". Den påminner mycket om utvecklingsmodellen, men som med många andra österländska metoder och modeller har den ofta tillämpats fel eftersom man försöka "anpassa" det asiatiska tänkandet till vårt sätt att tänka. En kaizen tränare berättade t.ex. att hon arbetat ett år med ett företag i Malmö men upplevt att hon mött mycket motstånd. På frågan hur hon hade tillämpat Kaizen svarade hon: Vi började med att identifiera 1500 problem i företaget och sedan har vi arbetat i ett år för att lösa de problemen. –Ja, då förstår jag varför du mött motstånd, påpekade jag. Om du istället identifierat 10 000 saker och sedan på varje punkt (oavsett om det är problem eller ej) hade frågat: "Hur får vi det här att bli ännu bättre?" så hade du sluppit motståndet.

## Undvik negationer

Under några av veckans dagar fick du träna på att undvika negationer. Detta är inte så lätt, dels därför att vi i vår kultur använder det mycket ofta, dels för att det kan vara svårt att hitta alternativ och dels för att vårt vanliga sätt att uttrycka oss är så automatiserat.

Vad är då anledningen till att det kan vara viktigt att lära sig undvika negationer?

Den första anledningen har med en viktig mental träningsprincip att göra, nämligen att vi människor i hög utsträckning styrs av inre bilder. Eftersom bilder skapas av det som är tydligt och konkret, dvs. det ord eller sammanhang som kommer efter negationen, så uppstår bilden av det. Inte kan inte upphäva bilden.

Uttalanden som: "Det här får inte hända", "Jag vill inte göra bort mig", "Du ska inte stjäla" etc. skapar alla bilderna av det som inte fick hända, av att göra bort sig och att stjäla.

Hur ofta använder vi inte ändå negationer när vi talar till oss själva och till andra. Speciellt förrädiskt är det när vi använder negationer till barn och talar om det de inte får göra. Barn styrs nämligen ännu mer av bilder och kommer ofta att göra det de inte får – inte av olydnad utan att det är sammanhanget efter inte som man uppfattar och skapar bilden av.

Eftersom kroppens automatik styrs av bilder så är många försök gjorda inom idrotten för att demonstrera hur det vi försöker undvika lättare händer när undvikandet är formulerat negativt.

## Från problem till mål

En av coachingens viktigaste principer är att snabbt komma över från det problem som man söker för till målet – vad man vill ha istället. Detta är då ytterligare en anledning att undvika negationer, eftersom negationen uttrycker vad du inte ska göra.

Under veckan har du därför fått träna på att omformulera saker i måltermer, att göra klart för dig vart du strävar och att uttrycka det med "positioner" istället för negationer.

# TRÄNINGSVECKA 2

## Dag 1 - 3: Att ersätta kritik med acceptans

Välj ut en person eller ett par personer, som du har försökt att förändra genom att använda dig av kritik eller tjat. Under den här veckan ska du få pröva en helt annan och motsatt metod som har givit förvånansvärt goda effekter.

Under de första tre dagarna uppmanas du att skaffa dig feedback om hur det är just nu genom att tillämpa ORKA modellen (se nästa sida), d.v.s. att ge feedback till din omgivning utan att du värderar eller blandar in känslor i din feedback.

Speciellt viktigt är det att du tar med det sista steget i ORKA, dvs. Acceptera. Du låter alltså personen (eller personerna) veta och förstå att du accepterar dem precis så som de är.

**Rapportera i träningsdagboken**

## Dag 4 -7: Att ersätta kritik med feedforward

### Uppgift:

Efter att ha lärt dig att acceptera hur den eller de personer som du valt är just nu så är det dags att gå vidare med nästa steg, som innehåller en av de allra intressantaste förändringsstrategierna i den mentala träningen.

### Uppgiften lyder så här:

Se på den personen (eller på de personerna) du valt

- inte utifrån hur den har varit

- inte utifrån hur den är

- utan utifrån hur du vill att hon/han ska vara

### Rapportera efter en tid vad som hänt (träningsdagboken)

### Kommentarer till veckans övningar

### ORKA-modellen

I en bok, som jag skrev på 70 talet (Självkontroll genom Mental Träning), finns ett kapitel som heter Informera utan att värdera. Denna har jag sedan byggt ut till ORKA modellen, som består av följande delar:

O står för OBSERVERA

R för REGISTRERA

K för KONSTATERA

A för ACCEPTERA (och ibland också ANALYSERA)

I modellen ingår också att låta bli att värdera och att reagera

ORKA är inte hopsatt för att låta snitsigt utan som vi ska se så kommer man att orka med livet på ett helt annat sätt om man följer den modellen. Modellen har hittills använts mest inom idrotten där varje elitidrottare idag vet att det enda kroppen behöver för att korrigera är en feedback med värderingsfri information om vad som hände. Man vet också att det är viktigt att acceptera det som hänt. Skulle man reagera på ett misstag så uppstår en negativ känsla, som gör att nya misstag dyker upp och då är man snabbt inne i en negativ cirkel.

Trots att det kanske låter konstigt så är Acceptansen en viktig startpunkt för en förändring både hos mig själv och hos andra. Känslan av att min partner vill förändra mig ger lätt uppfattningen att han/hon inte är nöjd med mig, vilket ofta skapar stark frustration och negativa känslor mot den andre. Dessa känslor är dock av en karaktär som inte befrämjar förändring utan snarare tvärtom (om jag inte duger som jag är så...).

Att däremot få känna sig accepterad som man är tycks skapa en motivation att gå vidare till något som skulle kunna vara ännu bättre.

### Feedforward (dag 4-7)

Med acceptansen som grund kan man sedan gå vidare till steg nr 2, som har att göra med min bild av den andre. Jag har tidigare nämnt att vi styrs av bilder och det gäller också bilder av andra människor.

### Se den andra som hen var

Vårt trygghetsbehov gör ofta att vi snabbt sätter diagnoser på nya människor vi träffar, varefter detta ofta blir en bestående bild eller uppfattning. Detta innebär att bilden av din partner ofta är den bild du har haft under lång tid och som inte ändrats trots att din partner kanske ändrats.

### Se den andre som hen är

Du som försöker ändra din partner, trots att du ser honom/henne så som hon är, kommer att lyckas lika dåligt av orsaker som vi redan nämnt.

## Ändra bilden

Bilder är dock något vi kan lära oss att kontrollera, styra och ändra. I självbildsträningen ändrar vi ju bilden av oss själva i positiv riktning och naturligtvis kan vi göra det om människor i vår omgivning också. Vi kan därför skapa en bild av den andre så som vi vill att den ska vara. Speciellt effektivt blir detta om vi programmerar in den bilden under självhypnos (det mentala rummet).

## "Bara" min upplevelse

Jag har genom åren fått hundratals rapporter om hur effektiv denna metod är. I början var jag helt säker på att det rörde sig om "målbildseffekter", d.v.s. att jag upplevde den andra annorlunda utan att det egentligen hade skett någon förändring av den andre.

Jag tyckte att detta var fullt tillräckligt eftersom livet är detsamma som vår upplevelse av det. "Om vårt liv ändå till 100 % levs på illusioner, så är det ju viktigt att det är bra illusioner".

Dock har de senaste åren så många sagt att; "det är inte bara min upplevelse, han/hon har verkligen förändrats". Det får vara osagt men utifrån det som sagts tidigare så är det möjligt att metoden sätter igång förändringar som även andra märker. Förutom acceptansen kan det ju vara så att jag bemöter min "nya partner" annorlunda och att detta sätter igång förändringar.

# TRÄNINGSVECKA 3

## Dag 1-7: Positiv istället för negativ feedback

### Uppgifter:

Under dessa sju dagar ska du få två uppgifter

### Uppgift A.

Ge din omgivning (familj, arbetskamrater, vänner) feedback så fort de gör eller säger något som du tycker är bra och vill uppmuntra. Din feedback, som både kan uttryckas i ord eller skrift eller med kroppsspråk, bör komma i så nära anslutning som möjligt till de saker som du vill förstärka. Om du brukar reagera när saker går fel så slopa detta under dessa dagar, ignorera icke önskvärda beteenden och sätt in din feedback till beteenden som är positiva och önskvärda

### Uppgiften går till på följande sätt:

Identifiera under varje dag allt det som du gillar och tycker om hos de människor du umgås med.

Så fort du märker att någon annan gör något som du gillar så ger du den personen feedback. "Det där gjorde du bra", "Jag gillade verkligen det du gjorde nyss" etc.

Du kan utvidga det till andra saker än just beteendet, t.ex.: "Vilka tilltalande kläder du har idag" eller "Du verkar alltid så lugn/glad/harmonisk"

Tänk på att feedback har bättre effekt om den tidsmässigt kommer så nära som möjligt till det som du vill förstärka

Hitta gärna nya personer varje dag som föremål för din feedback för att träna dig att upptäcka något positivt hos varje människa. Ta emot den känsla av glädje som kommer när du märker den positiva reaktion som din feedback väcker

### Uppgift B:

När någon i familjen eller på arbetet kommer med någon idé, så får du ej kritisera eller komma med några invändningar. Istället tittar ni gemensamt på fördelarna med idén. Först efter att man ordentligt har gått igenom alla fördelar går man vidare med frågan: Kan vi behålla dessa fördelar och minska eller bli av med nackdelarna?

**Rapportera resultatet i träningsdagboken efter att ha använt dessa principer i sju dagar.**



### **Uppgift 1:**

Du har säkert hört berättelsen om eleverna som beslöt att pröva de inlärningslagar som förklarar hur beteenden formas utifrån belönings- och förstärkningsprinciper (operanta tekniker).

De hade en lärare som under lektionerna brukade vandra från ett hörn till nästa. De beslut att varje gång läraren befann sig i vänstra hörnet skulle de ignorera honom och visa ointresse och varje gång han befann sig i hörna hörnet skulle de visa engagemang, inspiration och intresse. Det dröjde inte länge förrän läraren hela tiden stod och undervisade från högra hörnet. Läraren var inte medveten om vad som hade hänt och var inte heller medveten om sitt ändrade beteende förrän det påpekades för honom.

### **Uppgift 2:**

Svensk exportindustri levde länge på de idéer och uppfinningar som svenskar gjorde under en stor del av 1900 talet. Varför är det idag så svårt att gå från idé till produktion och framför allt varför har idéproduktionen minskat så mycket de sista decennierna. Människor är minst lika kreativa idag som förr.

En viktig orsak till detta att människor med idéer ofta snabbt "tas ned på jorden" av omgivningen. "Det här går aldrig", "det har vi provat förr" etc., etc.

En följdregel i Utvecklingsmodellen är därför att om någon lägger fram en idé så får ingen säga emot. Istället tittar man på de fördelar som idén innebär. Det finns alltid fördelar. Det är först när man noga har tittat på alla fördelar som nästa fråga kommer. Kan vi bli av med nackdelarna och behålla fördelarna?

# TRÄNINGSVECKA 4

## **Dag 1 – 7: Ge och få specialfeedback genom partnerskap**

### **Uppgift:**

Skaffa dig en eller två partners (en i familjen och en på jobbet?). Ge din partner i uppgift att observera dig under 7 dagar och ge dig feedback på sådant som du inte lägger märke till själv.

Det kan röra ditt sätt att tala, ditt kroppsspråk, ditt agerande, dina reaktioner etc. Din partner har i uppgift att ge dig feedback på allt den lägger märke till. Vissa dagar kan du också ge specialuppgifter t.ex. "Säg till varje gång jag nämner en negation" eller "Titta på hur jag leder det här mötet och ge mig feedback efteråt". Ni kan också komma överens att ge varandra denna feedback, antingen under samma vecka eller uppdelat på två veckor.

### **Partnerskap**

Ett sätt att fånga upp andras syn på mig och på mitt beteende är att skaffa sig en eller flera partners (varför inte en hemma och en på jobbet)).

Partners uppgift är att observera och lämna feedback på mitt agerande i en viss situation. Genom att partnern gör detta på uppdrag av dig kommer du inte att uppfatta det som kritik utan som en hjälp till fortsatt utveckling.

### **Låt mig ta ett par exempel:**

Du leder ett sammanträde och efteråt får du höra att man ifrågasatt ditt sätt att leda men du vet inte närmare vad det är de är missnöjda med. Detta känns inte alls bra och du går ett bra tag och grubblar över vad den vara missnöjda med men utan att komma på något.

Du leder ett sammanträde och efteråt kommer en av deltagarna, en kvinna, fram och påpekar att du har gett alldeles för lite utrymme till de kvinnor som deltog. Detta är ingenting som du själv har lagt märke till och diskussionen blir het.

I Partnership väljer du en partner som får i uppgift att observera dig i ett eller flera sammanhang och sedan berätta vad det är han har sett.

När han/hon efter t.ex. ett sammanträde kommer och berättar vad han/hon observerat så tar du inte det som kritik. Du har ju bett om den informationen och kan sedan använda den som du vill. Även om du inte förändrar något utifrån den informationen så skapar det en större trygghet och veta hur andra uppfattar en. Då behöver man inte slösa med energi genom att gå omkring och fundera på hur man uppfattas av andra.

### **Ordval och sätt att tala.**

En annan uppgift kan vara att lyssna på hur du säger saker och ting. Vårt sätt att uttrycka ord är ofta automatiserat att vi inte längre "hör" vad vi säger och hur vi säger det.

***En regel i Mental Träning är t.ex. använd inte "inte" – Undvik negationer.***

### **Orsaken till denna regel är följande:**

Vi styrs i mycket hög utsträckning av inre bilder (självbilder, målbilder etc.) En bild skapas av det som är konkret och tydligt. Negationer kan inte upphäva detta utan man fångas av det konkreta som kommer efter inte. "Det får inte hända" skapar bilden av det som inte får hända etc. Särskilt när man talar till barn är det viktigt att undvika negationer, eftersom barn lever i en "bildvärld" Dessutom talar man ännu oftare till barn om det de inte får göra och styr dem på så sätt i fel riktning.

Att lägga om sättet att tala fordrar som första steg att man blir medveten om när man säger en negation och där har partnern en stor uppgift. Man kan ha flera partners för att skynda på förändringen, t.ex. en på jobbet och en i familjen.

***Berätta i träningsdagboken om det viktigaste av det som hänt under träningsvecka 4.***

# TRÄNINGSVECKA 5

## Dag 1 – 3: Ersätt den kritiska dialogen med positivt "själprat"

### Uppgift:

Så fort du under dessa tre dagar lägger märke till att en inre dialog har startat så stannar du till och analyserar. Om du märker att dialogen innehåller kritik (mycket vanligt), så ersätter du den med positiv feedback.

Under dessa tre dagar övar du på att helt undvika alla former av negativ feedback och bara reagera på när du själv gör, tänker eller känner något bra.

### Uppgiften går till på följande sätt:

Identifiera under varje dag allt det som du gillar och tycker om hos dig själv.

Så fort du gjort något som du tycker var bra, så säger du (tyst eller högt) till dig själv: "Det här gjorde du (jag) bra! En del föredrar att tala till sig själv i du form, andra i jag form.

Du kan utvidga det till andra saker än just beteendet, t.ex.: "Vilka tilltalande kläder jag har idag" eller "Tänk vad lugn/glad/harmonisk jag känner mig"

Tänk på att feedback har bättre effekt om den tidsmässigt kommer så nära som möjligt till det som du vill förstärka.

Hitta något nytt att glädjas över hos dig själv varje dag under veckan.

Ta emot den känsla av glädje som kommer när du ger dig positiv feedback

**Rapportera efter dessa tre dagar i träningsboken.**

## Dag 4 - 5: Ge dig positivt "själprat" flera gånger/dag

### Uppgift:

Under dessa fyra dagar är uppgiften att bli god vän med dig själv och att se till att du ger dig positiv feedback och har flera "sessioner" av positivt självprat varje dag.

Börja med "spegeltalet" (se nedan) på morgonen och fyll sedan på både med uppmuntrande ord och med tillrop ("Det där gjorde du bra" istället för "Vad dum jag är"!)" för att sedan sluta med att innan insomnandet gå igenom de tre saker under dagen där man är mest nöjd och glad över sig själv.

Rapportera efter varje dag eller efter dessa fyra dagar i träningsdagboken.

## Dag 6 – 7: Positiv självbild genom attraktiva målbilder

### Övning:

Tillämpa samma gyllene regel som du använde under träningsvecka 2 men nu riktad till dig själv.

### Då lyder den på följande sätt:

Jag ser inte på mig själv utifrån hur jag var! Jag ser inte på mig själv utifrån hur det är.  
Jag ser på mig själv utifrån hur jag vill att jag ska bli.

### *Kommentarer i träningsdagboken.*

#### *Kommentarer till övningarna*

### **Kritisera inte dig själv**

Vissa människor har nära till att kritisera andra och vissa har lätt till olika former av självkritik. Freud skulle kanske vilja påstå att det finns ett samband här men det kan vi låta vara osagt. I vilket fall leder en självkritik ofta till en dålig självbild vilket i sin tur gör att man lyckas sämre och därigenom tycker att man får skäl för en ännu större självkritik. Också här finns det därför anledning att föreslå bättre alternativ.

En regel som finns både i Utvecklingsmodellen och i NLP (Neurolinguistisk Programmering) är följande: Du gör alltid ditt bästa utifrån de förutsättningar du har i det ögonblick du handlar.

Detta är en regel som fått en allt större användning i "debriefing" efter katastrofer eller efter situationer med starkt emotionellt innehåll. Ofta känner de personer som var inblandade skuld känslor efteråt för att man inte handlade på ett annat sätt än man gjorde.

Att då få höra att "Du gjorde faktiskt ditt absolut bästa utifrån de förutsättningar du hade just då" Detta innebär ju inte att man inte kan och kanske ska handla annorlunda nästa gång genom att man lär sig det som behövs för att kunna ha andra förutsättningar att handla annorlunda i en liknande situation i framtiden.

### **Joharifönstret**

Varje utvecklingsprocess behöver feedback. En del av den kan jag skaffa själv medan jag för annan feedback behöver hjälp av omgivningen.

Du har säkert hört talas om Joharifönstret. Det ser ut så här:

Det finns vissa saker som varken jag eller andra vet om mig. Det är saker som kan ligga djupt gömda i det som Freud kallade för det Omedvetna.

Existensen av ett sådant område har bekräftats av modern neurofysiologi, där vi idag vet att större delen av cortex eller hjärnbarken i varje ögonblick tar in information men icke sänder ut, d.v.s. att den mottagna informationen läggs på en icke medveten nivå.

Både olika slags terapier liksom Mental Träning och Coaching bidrar till att pilarna går från fjärde till första rutan.

Arbetar man med personlig utveckling går också mycket pilarna i samma riktning och ökar medvetenheten om vem man är som människa. Det mest intressanta i detta hänseende är ruta 2 (blinda fönstret), det som andra vet om mig men det jag inte vet själv. Eftersom andra reagerar mot mig utifrån den bild och uppfattning de har om mig, så kan jag ha svårt att både förstå och att agera på ett bra sätt om andras uppfattning är dold för mig.

Jag behöver naturligtvis inte anpassa mig till vad andra tycker men medvetenheten om det leder till att jag kan välja utifrån frågan: Vill jag eller vill jag inte att andra ska uppfatta mig på det sättet?"

# TRÄNINGSVECKA 6

## Dag 1 – 7: Kontrakt istället för tjat

### Uppgift:

Välj ut någon du brukar tjata på i familjen eller på arbetet och upprätta ett kontrakt med denne enligt de riktlinjer som finns beskrivna nedan.

Rapportera resultatet efter dessa sju dagar. Bort med tjtat

Jag nämnde i början att tjtat oftast är ineffektivt och dessutom tar mycket energi. Det vore naturligtvis bättre att satsa den energin på något konstruktivt. Under den här veckan ska du därför få prova på ett alternativ till tjtat, ett alternativ som både är effektivare och som sparar energi.

### Kontrakt

Välj ut ett område där du ofta får tjata. Det kan röra din partner hemma men har du barn så är det kanske ännu tydligare att välja dem och någon eller några situationer där du får tjata. Här är några förslag:

Vara hemma i tid på kvällen och/eller gå och lägga sig i rimlig tid.

Läsa läxor och ta behövlig tid till skolarbete av olika former

Bädda sängen och städa sitt rum

Ett kontrakt görs upp mellan parterna, i detta fall barnet eller barnen å ena sidan och du eller båda föräldrarna å ena sidan.

### Du (Ni) kan göra på följande sätt:

Kalla till ett viktigt möte i god tid innan så att barnen hinner fundera på vad det kan röra sig om. Vill du bygga upp en oro så kan det ibland underlätta när man vid träffen sedan ser att det inte var så "farligt".

Förbered mötet och gör det till en högtidsstund med ljus och ev. förtäring och med möjlighet att fira efteråt.

Ge barnen känslan av att det är jämbördiga parter som förhandlar och att barnen i detta sammanhang är lika viktiga som föräldrarna. Gör klart att det är fråga om en vinna vinna situation där ansvaret överlämnas till barnen och där du (ni) kommer att kunna vara mycket piggare och gladare genom att ni slipper att tjata.

**Rapportera dina erfarenheter efter att ha prövat detta i träningsdagboken.**

# TRÄNINGSVECKA 7

## Dag 1 – 2: Det finns inga misslyckanden – det finns bara feedback

### Uppgift:

Arbeta med din rädsla för misstag genom att tänka tillbaka på vad du har lärt av tidigare misstag. Komplettera detta genom att under dessa två dagar ge dig in på någon ny väg som du inte vågat pröva tidigare av rädsla för ett misslyckande. Lyckas du inte så använd misstaget för inläring och utveckling. Tillämpa regeln:

”Det finns inga misslyckanden bara feedback”

Med hjälp av denna regel kan man slippa mycket kritik, både kritik av och från mig själv och kritik från andra.

Information om denna veckas övning:

Så fort något händer som kan upplevas som ett större eller mindre misslyckande så tänker du på följande sätt:

Det som har hänt har hänt och det är inte mycket jag kan göra åt det nu

Misslyckande är en upplevelse och tolkning av det som händer, ett sätt att se på det som händer som sänker mitt självförtroende och skapar en dålig känsla. Därför väljer jag att se på det som händer på ett annat och bättre sätt.

Det som händer är inget typiskt för mig utan ett undantag. Därför finns det ingen anledning att låta det som händer påverka mitt självförtroende.

En regel jag fått lära mig och som jag kan tillämpa här är att jag gjorde det bästa möjliga utifrån de resurser som jag hade tillgång till just då

Nästa gång något liknande händer kommer jag att ha tillgång till nya resurser vilket gör att jag kan agera på ett mycket bättre sätt.

Innan jag lämnar denna situation och drar vidare i livet så vill jag ställa en mycket viktig fråga till mig själv: nämligen: ”Vad kan jag lära av det som händer?”

Medvetenheten om att det som händer var ett misstag och inte ett misslyckande och insikten om att misstag är en mycket viktig del av alla inläring (trial and error) och utveckling gör att jag nu går vidare ännu starkare än innan jag gjorde detta misstag.

**Rapportera dina upplevelser i träningsdagboken.**

## Dag 3 – 4: Det finns inga problem – det finns bara uppgifter som kan lösas

### Uppgift:

Gå igenom dina personliga problem och börja se dem på samma sätt som gåtor eller korsord. Fundera på hur du kan använda dessa problem som stimulans och för att förhindra att livet blir tråkigt. Lägg märke till hur din attityd och inställning börjar förändras.

**Rapportera i träningsdagboken efter dag 4.**



## Dag 6 – 7: Det finns inga hinder - det finns spännande utmaningar

### Uppgift:

Under de sista tre dagarna av denna övningsvecka och av hela träningsperioden blir din uppgift att fortsätta den attitydförändring som påbörjats under första fyra dagarna. Med målet att bli helt fri från "räds-lan för framtiden".

Fundera igenom hur du inte bara kan se dina personliga problem som uppgifter som kan och ska lösas utan som spännande utmaningar, genom vilka du kan utvecklas och bli allt starkare som människa. Sluta varje dag med frågan: Vad är det som hänt idag som gjort att jag blivit starkare som människa?

**Rapportera i träningsdagboken efter dag 7.**

### Kommentarer till övningarna

Det finns en känd amerikansk modell som kallas för Trygghetszons modellen (Comfortzone på engelska). Den går ut på att vi gärna lägger oss i en beteende och livszon, där vi känner oss hemmastadda och trygga.

Om vi ska lyckas, menar modellen, så måste vi lämna denna zon och söka oss nya vägar och pröva nya farvatten. (CITAT: Den som går vilse hittar alltid nya vägar). Detta kan kännas spännande men också otryggt eftersom man då kan hamna nedanför och uppleva att man Misslyckats. Därför är det kanske lika bra att jag stannar inom de säkra gränserna, där jag känner igen mig. Visserligen blir livet lite tråkigt men jag vet ju i alla fall vad jag har men inte vad som kommer att hända om jag satsar och lämnar zonen.

Modellen går då vidare och säger att det gäller att uppmana människor att våga och ta risker genom att lämna zonen och gå vidare. Denna populära modell är dock alldeles för enkel och behöver kompletteras med två saker:

Det ena rör ett belöningsystem, som gör att man kan nå något åtråvärt genom att satsa. Kom här ihåg att inre belöning är effektivare än yttre.

Det andra är att tackla ordet "misslyckande"

Vissa har försökt att utvidga modellen genom att träna sig på att "våga misslyckas". Mental Träning, Coaching och NLP går en annan väg. Vi påstår helt enkelt att "du kan aldrig misslyckas". Du kan (och bör) göra misstag men det är något helt annat och ska absolut inte tolkas och upplevas som misslyckande. Misstagen är en mycket viktig del i en utvecklingsprocess.

"Vägen till framgång kantas av misstag"

Thomas Edison

Den vanligaste inlärningsmetoden kallas för "trial and error" vilket inte betyder "försök och misslyckande" utan "försök och misstag". Det finns företag som t.o.m. uppmanar till misstag eftersom man har upptäckt att det är bättre att göra misstagen snabbt för då blir de billigast. Undviker man dem så kommer de ändå men blir oftast mycket dyrare om de kommer i ett senare skeende.

### Till slut

Detta träningsprogram har nu nått sitt slut men eftersom den nya livsstilen inte innehåller begreppet "slut" utan endast "början" så är det min förhoppning att "avslutandet" av detta program innebär början på en spännande och livslång utveckling

# LYCKA TILL!