

FRYGTEN DRIVER OS

DE SEKS TING VI FRYGTER MEST

– mennesker hader forandring

Du sidder med TID & tendenser, fordi du sandsynligvis tilhører den gruppe af mennesker, som lever af at være nytænkende, kreative og modige. Meget tyder på, at de fleste mennesker hverken er kreative, særligt originale, modige eller særligt innovative.



Frygt styrer vores handlinger og sætter enorme begrænsninger for, at vi kan leve livet til fulde og udleve vores sande potentiale på jobbet og i vores private liv. Vi frygter som aldrig før. Danmark er det land blandt OECD-landene, hvor flest mennesker lider af regulær angst. Det er dybt problematisk og hæmmer mange menneskers liv. Og det forstener vores sande potentiale. Ironisk nok er vi også for nylig kåret som verdens lykkeligste folk. Selvfølgelig er frygten i virkeligheden ofte et meget større onde, end det vi frygter for. Videnskaben peger på, at alt, hvad mennesket foretager sig, handler om at undgå frygt:

- VI ER BANGE FOR AT BLIVE BANGE.
- VI KLAMRER OS TIL DET, VI HAR, FORDI VI FRYGTER DET UKENDTE.

Vi er som mennesker underlagt seks grundlæggende ting, som vi frygter, og du skal have en klar strategi, så du undgår at ligge under for dem. »

1) FRYGTEN FOR AT FEJLE

Vi er bange for ikke at slå til. Vi er bange for at fejle. Vi gør og undlader at gøre ting, alene for ikke at fejle.

Frygten for at fejle er den værste, fordi den gør folk handlingslammede. Det er typisk her, man siger: "Hvorfor besvære sig – det går sikkert galt." Hvilket betyder, at man undlader at handle eller ændre på noget.

Hvorvidt man føler sig som en fiasko, handler meget om, hvem man sammenligner og måler sig med. Man kan sagtens føle sig som en fiasko, selv om man har alt, hvad hjertet kan begære, alene fordi dem, man sammenligner sig med, har mere end en selv.

En fejl er ikke slutningen, men snarere begyndelsen på noget. Man lærer af sine fejl. Og hvis man vil spotte nye trends og sætte en ny dagsorden, skal man turde at tage fejl. Ingen kan spå, så der må være noget risikovillighed til stede hos trendspottere, fremtidsforskere og designere. Selv om forskningen dog viser, at vi faktisk ikke lærer helt så meget af vores erfaringer, som man kunne håbe. Mennesker bliver ved med at gentage mønstre. Det er utrolig svært at bryde ud af en dårlig vane.

2) FRYGTEN FOR AT DØ

På andenpladsen kommer døden. Vi frygter at dø, selv om vi alle en dag skal herfra. Det er et faktum, at vi ikke lever evigt. Selv om det er et tabu, er døden det eneste, vi ved kommer – vi ved bare ikke hvornår.

Det spændende er, at vi er mere bange for at fejle end for at dø. Og dette i sig selv burde være en tanke værd, nu hvor vi tilhører (bør tilhøre) den mere den mere risikovillige del af befolkningen. Frygten for døden hænger nøje sammen med frygt nummer tre – frygten for det ukendte.

3) FRYGTEN FOR DET UKENDTE

Det er faktisk en livsfrygt hos mennesket at træde ud i det ukendte. Mennesket har aldrig haft det så godt med det ukendte. For de fleste af os vækker det en ubeskrivelig angst ikke at vide, hvad der er på 'den anden side'. Hvordan har du det med det ukendte? Det er vigtigt, at du kan leve med at gøre ting, du ikke kender facit på. Det mod må du have i dit liv, ellers kan du ikke være med til at hæve baren og sætte nye standarder for din virksomhed/branche.

4) FRYGTEN FOR AT BLIVE AFVIST

Mennesket vil elskes. Vi frygter at blive sanktioneret og overladt til os selv (eksempelvis fyret). Vi ved, at skiller vi os ud fra normen, er vi afvigere, og en afviger er i fare for at dø (urinstinkt). Det var måske hensigtsmæssigt for tusindvis af år siden, men ikke i 2014.

Frygten for social afstraffelse og isolation kan hæmme os i en sådan grad, at vi undlader at gøre det, der er bedst for os eller bedst for virksomheden/branchen. Mennesket frygter at skille sig ud og stå alene. De sociale normer er meget stærke i de forskellige arealer, vi befinder os på (hjemmet, arbejdspladsen, netværksgruppen, fodboldklubben osv.). Hver arena har sin egen norm, og passer man ikke ind i normen, har man to muligheder – man tilpasser sig eller forlader arenaen.

Når vi kigger på gruppedynamikker, ser vi et meget magtfuldt fænomen. Hvis 9 ud af 10 i et møde taler om en person, og 9 siger: "Han er dum" – så skal der godt nok rigtig meget til, før den 10. person tør sige gruppen imod og sige: "Jeg synes nu, han er ok".

Gruppepres er selv for garvede ledere et stort problem. Vi er på mange måder stadig i skolegården. Vi følger tit andre i blinde, for så slipper vi selv for at blive dømt og bedømt af omgivelserne. Men en ægte pioner tør godt at være den første – og er ikke bange for at være den eneste.

5) FRYGTEN FOR LATTERLIGGØRELSE

Mennesker frygter latterliggørelse. Dette kan ramme især analytikere og eksempelvis fremtidsforskere, som skal være forud for deres tid. Men der er altid en vis fare for at tage fejl. Den hænger sammen med frygten for at få negativ kritik. Frygt for latterliggørelse ligger dybt i os. Den afholder os fra at tage scenen, rejse os op og lede og forsvare en sag, vi tror på. Man kalder den også 'sceneskræk'.

Vi frygter, at folk griner af os. Det er noget af det, vi er utrolig bange for. Vi kan bedre håndtere, at folk er vrede. Men at de griner af os – det er næsten ubærligt.

Når du udvikler dig, tager du chancer, og ja, indimellem bliver du måske til grin. So what!

6) FRYGTEN FOR ENSOMHED

Vi mennesker er virkelig bange for ensomheden, og vi dør også hurtigere, hvis vi er ensomme. Det at miste kontakten til omgivelserne eller at blive forladt, det at sidde alene er tortur for mennesker. Vi er flokdyr. Vi er skabt til at være i grupper. Vi ønsker at tilhøre et fælleskab. Vi frygter ensomheden, fordi vi i gamle dage ville dø af helt praktiske årsager, hvis vi var overladt til os selv. Den værste straf, man næsten kan udsætte et menneske for, er faktisk at ignorere det. Det er en voldsom straf. Det at blive holdt udenfor er værre end fysisk tortur. »

FEAR

Bekymring er som en gyngestol, den giver dig noget at lave, men får dig ingen steder.

Den metode, du kan bruge til at skabe et overblik, når du rammes af bekymringer, er en firetrins-model kaldet FEAR:

F - FIND UD AF, HVAD DET HELE HANDLER OM.

**E - EVALUER DIN BEKYMNING — FORSTÅ DEN.
GÆLDER DET LIV OG DØD?**

**A - ACTION — HVAD SKAL DER TIL, FOR AT DU
KAN FØLE DIG MERE SIKKER?**


**R - REPEAT — SIG TIL DIG SELV IGEN OG IGEN,
AT DU IKKE LÆNGERE ER BANGE. HVIS DU ER
BANGE FOR AT KØRE BIL, SÅ FÅ RUTINEN:
KØR, KØR, KØR.**

Frygt er ikke altid særligt rationelt. Gennem mental træning kan du faktisk modarbejde din frygt for det ukendte og således rykke dine mentale og fysiske grænser. Og derved kan du blive bedre til at foretage de nødvendige forandringer i din virksomhed eller branche.

Vi hader forandring

Mennesket er styret af to ting, når det kommer til forandringer: Angsten for forandring og angsten for stilstand. Det er de to dimensioner, alle mennesker opererer i. Alle mennesker kan placeres i spændet mellem angsten for forandring og angsten for stilstand. Det er formodentlig kun halvdelen af os, som synes, at den globalisering, der finder sted, og det konstante forandringskrav, vi møder, er paradys. Den halvdel ser frihed og muligheder. For den anden halvdel er det en forbandelse. Dem, der ikke er forandringsparate, og dem, der ikke kan rykke sig selv op med rode og placere sig i nye kontekster og kulturer. De bliver sandsynligvis fremtidens tabere.

Forandringer giver et evolutionært bestemt ubehag. For 30.000 år siden betød forandringer potentiel trussel: Man kunne blive slået ihjel eller ædt. For mange menneskers vedkommende giver forandringer så stort ubehag, at det kræver en meget høj grad af vilje og trykke rammer at udfordre angsten. Det interessante er, at vi kan træne os til at møde forandringer med mere åbnet sind, hvis vi forstår, hvad det er for mekanismer og behov, der er på spil. Mennesket er jo præget af sin evolution. Og den hjerne, vi har i dag, ligner til forveksling den, vi havde for 30.000 år siden. Dengang havde vi seks grundbehov, som stadig er styrende for os i dag:

- 
1. BEHOV FOR DOMÆNE OG STRUKTUR (ET STED AT VÆRE, EN HULE)
 2. BEHOV FOR RELATIONER (AT VÆRE EN DEL AF EN FLOK)
 3. BEHOV FOR INDFLYDELSE (AT KUNNE KONTROLLERE SIN EGEN SITUATION)
 4. BEHOV FOR STATUS
 5. BEHOV FOR TRYGHED
 6. BEHOV FOR KOMPETENCE (AT KUNNE NOGET, VÆRE GOD TIL NOGET)

I en forandringsproces reagerer vi på det tab, vi kan komme til at lide i forandringen, i forhold til de seks grundbehov. Det er ikke forandringen i sig selv, vi har noget imod.

Hvis du gerne vil teste, hvilke behov der styrer dig, kan du begynde med at se på, hvad du siger, og hvordan du reagerer, når du møder en forandring. I starten kan de fleste mennesker sagtens ignorere forandringer, hvis der f.eks. er længe til. Der kan nå at ske så meget. Men når det nærmer sig, og folk ved, at nu bliver det til noget, så kommer reaktionerne. Så slår de seks behov ud, og så kan vreden vise sig.

For at kunne skabe forandringer i dit liv, skal du først finde ud af, hvilket domæne du har, det vil sige, hvilket af de seks behov der er styrende for dig. Så vil du bedre forstå, at du nogle gange reagerer overdrevent. Fordi du har et ømt punkt. Du skal vide, at den første impulsreaktion i virkeligheden bare er egoet, der vil beskytte dig. Man skal prøve at skille tingene ad. Hvad handler egentlig om mig og mine behov, og hvad handler egentlig om forandringen? Er det nu også så farligt?

Nogle forandringer kommer indefra, f.eks. karriereskift. Andre forandringer kommer udefra, f.eks. lukker virksomheden. Forandringsønsker indefra er for mange mennesker noget, de har lyst til. Noget, de gerne vil, måske drømmer og taler om – uden at de nødvendigvis gør noget ved det.

De fleste, og det gælder både mennesker og virksomheder, ændrer sig kun virkelig afgørende i kriser. Når man er midt i en krise, kan der ske store skift. Så man skal huske ikke at spilde en god krise! Men om man har energi eller viljestyrke til at skabe forandringen, er en anden sag.

Der er forskning, som peger på, at vi har en bestemt mængde viljestyrke. Nogle har meget, andre har lidt. Det kan man måle, men uanset hvad handler det om at bruge sin viljestyrke, så man får mest muligt ud af den. Hvis en person f.eks. har psykiske problemer, kræver bare det at stå op om morgenen måske 75 procent af vedkommendes viljestyrke. Den person har brugt det meste, før vedkommende overhovedet er mødt på arbejde. Og så er der ikke meget at give af til forandringer!

Meget tyder også på, at det frie valg i det hele taget er et helvede. Forskningen peger på, at hvis en mand eksempelvis har flere end tre valgmuligheder, påvirker det hans lykkefølelse negativt. Derfor kan det være en fordel kun at udbyde få gode produktalternativer/modeller.

Mennesket synes, at det er et absolut gode, men det frie valg er i virkeligheden et helvede, fordi vi skal bruge så meget energi og viljestyrke på det.

Hvis du vil sætte nye standarder, skal du derfor gøre op med din reptilhjerne og se frygten, ensomheden etc. i øjnene. Og husk det er dit ansvar at forblive mental stærk og smidig. »

FORANDRINGENS 10 BUD

1. START MED 'HVORFOR'
2. TAG ANSVAR
3. LAD DIG IKKE NØJE
4. FIND DIN MOTOR
5. FOKUSER PÅ DIT UNIKKE DNA
6. INVESTER I DIG SELV
7. BESLUT DIG FOR SUCCES
8. HOLD UD
9. GØR EN FORSKEL
10. FAILURE IS AN OPTION.

