



Foto: Shutterstock

Du har kanskje opplevd at situasjoner gjentar seg, uten at du forstår hvorfor det skjer. Da kan det hende at du har et uønsket handlingsmønster. Det kan du gjøre noe med.

Vi blir alle preget av hva slags påvirkning vi til enhver tid har rundt oss og hvilke erfaringer vi gjør når vi responderer på den. Måten vi blir møtt på av omsorgspersoner og andre, gjør at vi tidlig i livet utvikler handlingsmønstre som fungerer best i de omgivelsene vi befinner oss i.

Etterhvert som tiden går blir disse handlingene automatiske og uten bevisst refleksjon, de blir med andre ord til ubevisste handlingsmønstre. Siden de er ubevisste, er vi ofte ikke klar over at vi følger dem, selv om de har stor innflytelse på hvilke valg vi tar.

Ubevisste handlingsmønstre består av tanker, følelser og handlinger som skjer automatisk og uten bevisst refleksjon. Disse mønstrene formes ofte gjennom erfaringer, oppdragelse, sosial påvirkning og repetisjon over tid. Fordi de er ubevisste, er vi ofte ikke klar over at de styrer så mye av det vi gjør.

”

UBEVISSTE HANDLINGSMØNSTRE BESTÅR AV TANKER,
FØLELSER OG HANDLINGER SOM SKJER AUTOMATISK OG UTEN
BEVISST REFLEKSJON.

DISSE MØNSTRENE FORMES OFTE GJENNOM ERFARINGER,
OPDRAGELSE, SOSIAL PÅVIRKNING OG REPETISJON OVER TID.
FORDI DE ER UBEVISSTE, ER VI OFTE IKKE KLAR OVER AT DE
STYRER SÅ MYE AV DET VI GJØR.

Fra tid til annen støter vi på mennesker, stemninger eller situasjoner som setter i gang ubevisste minner og følelser. Vi kan også reagere på sanseintrykk som trigger noe i oss. Vi kan føle noe uten at vi greier å hente informasjonen ut fra hukommelsen. Vi kan for eksempel gjenkjenne noe informasjon, men ikke greie å sette helt fingeren på hva det er. Vi er med andre ord ikke bevisste på hva som skapte, forårsaket eller utløste følelsen eller tanken.

Ubevisste handlingsmønstre kan være både positive og negative. Positive ubevisste handlingsmønstre kan være automatiske vaner som å møte andre med et åpent sinn, mens negative mønstre kan være å reagere defensivt i bestemte situasjoner uten å tenke over det.

Å føle seg elsket, ønsket og akseptert er en av de mest grunnleggende behovene vi mennesker har. Dersom vi ikke blir nok møtt på disse, er det naturlig å endre på egen atferd for å få det vi trenger. Avhengig av arv og miljø, tester vi ulike strategier for å få det vi trenger. Det kan være alt fra å bli hørt og sett til å få støtte. Vi trenger å bety noe for andre. Etter hvert tar det ubevisste handlingsmønsteret så stor plass i oss at vi fortsetter å bruke det, men er ubevisst på at vi gjør det.

Handlingsmønsteret styrer i mer eller mindre grad måten vi tenker, føler, handler og relaterer oss til andre på. Det setter i sving sterke følelser som glede, kjærlighet, sinne og sorg. Tidlige erfaringer skriver seg inn i vår personlighet, ikke som egenskaper, men mer som reaksjons- og atferdsmønstre.

Konsekvensene av et ubevisst handlingsmønster kan for eksempel være at vi ubevisst gjenspeiler de mest kjente forholdene vi er vant til. Disse får gjenklang utover hele livsløpet. Hvis vi for eksempel har hatt en dominerende far eller mor, så søker vi ubevisst etter en dominerende partner, selv om vi bevisst sett ønsker det motsatte. Det er heller ikke uvanlig å unngå situasjoner vi tidligere var sjanseløse i.

Hun trekker seg unna konflikt

Ingebjørg vokste opp i et hjem hvor hun ikke kunne påvirke noe som helst. Alt hun kom med hadde ingen verdi eller gjorde noen forskjell på utfallet eller konsekvensene. Hun ga etterhvert opp å forsøke, og ble en «stille» person. I voksen alder trekker hun seg umiddelbart unna enhver konfrontasjon eller konflikt. Hun bare «vet» at hun taper.

Dette mønsteret opplevde hun som reelt, altså ikke ubevisst. Hun var overbevist om at hun kom til å tape enhver diskusjon, spesielt hvis den andre parten var verbal eller hadde naturlig autoritet fordi hun ikke var smart eller sterk nok. Derfor trakk hun seg bare unna og led heller i det stille.

Annonse



(<https://microbiomehealth.no>)

En dag ble hun forfremmet til leder på jobben sin og fortsatt helt ubevisst på handlingsmønsteret sitt. En medarbeider begynner å spre rykter om henne og forsøker å lure seg unna arbeid. Ingebjørg blir maktesløs, men forsøker å snakke med vedkommende. Medarbeideren kommer med en rekke usaklige påstander tilbake, selv om Ingebjørg forholder seg saklig og rolig. Etterhvert eskalerer situasjonen seg så mye at Ingebjørg må trekke seg. Hun greier ikke å komme på noe å si i slike situasjoner.

Lederen til Ingebjørg måtte til slutt gå inn i situasjonen og ta over. Til slutt forsøkte lederen å få Ingebjørg til å kommentere og møte de usaklige påstandene. Ingebjørg nektet fordi hun var dømt til å tape i følge henne selv. Ikke ti ville hester ville få henne til å endre seg.

Det gikk så langt at lederen måtte ta direkte kontakt med medarbeideren for å få kjernen og punktene i saken. Deretter fikk Ingebjørg mulighet kun til å bekrefte ja eller nei på påstandene, uten videre kontakt med medarbeideren. Lederen tok saken videre uten Ingebjørg og fikk sørget for å få fjernet og avkreftet ryktene.

Hvordan bryte mønsteret

For å bryte eller endre ubevisste handlingsmønstre, er det viktig å først bli bevisste på dem. Dette kan gjøres gjennom refleksjon, kurs, coaching, terapi, intuisjon eller tilbakemelding fra andre. Det gjelder å finne de udekte behovene i seg selv og se sammenhengene i oss selv. Når vi har blitt bevisste på disse mønstrene, kan jobben med å begynne å praktisere nye reaksjoner, helt til de også blir automatiske.

– Fordi de er ubevisste, er vi ofte ikke klar over at de styrer så mye av det vi gjør.

Artikkelforfatter Grethe Holtan driver [Intuisjonsskolen \(https://alternativ.no/kurs/intuisjon/kurs-og-1-arig-sertifisert-coach-utdanning/\)](https://alternativ.no/kurs/intuisjon/kurs-og-1-arig-sertifisert-coach-utdanning/), og holder blant annet kurs i ubevisste mønstre.