

HJERNENS BEGRENSNING FOR MANGFOLD



Miriam Thorsell Næs
Psykolog NAV Vestfold og Telemark



Kan smarte mennesker gjøre dumme ting?

Vi søker ikke sannheten...

- Hvem som sier noe er viktigere enn hva som sies.
- Vi lytter til de vi «liker»
- Nøyaktig samme budskap fremført av ulike personer vil oppfattes ulikt
- Vi lytter mer på det som er viktig for oss fremfor hva som er sant (fakta)



Vi søker orden, forutsigbarhet og kontroll mer enn innsikt, kunnskap og utvikling

- Inngruppe – utgruppe (SIT)
 - Vi kategoriserer basert på egen tilhørighet (religion, etnisitet, hudfarge, musikksmak, klesstil, status osv...)
 - Den ubevisste kategoriseringen fører til mange følgefeil
- Haloeffekten:
 - Pene mennesker blir tillagt mange andre gode egenskaper
- Coctailpartfenomenet
 - Vi reagerer instinktivt når vårt navn blir nevnt



Psykologisk trygghet – hva er egentlig det?

- Troen på/følelsen av (the belief) at du åpent kan dele dine divergerende betraktninger, bekymringer, uenigheter, oppriktige meninger uten risiko eller frykt for ydmykelse, straff eller sanksjoner

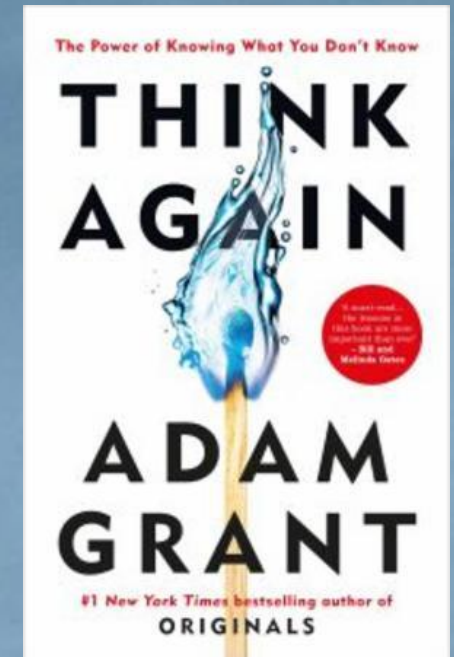
Amy Edmondson and Bill Kahn

- Psykologisk trygghet er forutsetningen for kreativitet, refleksjon, endringsvilje, utvikling

Hjernen vår reagerer på avvisning på samme måte som den reagerer på fysisk smerte og skade

Forskning viser at opplevd avvisning bidro til:

1. 30% dårligere tenkning/resonnering
2. 25% lavere IQ
3. Mer aggressivitet
4. Lavere evne til selvkontroll



Adam Grant
Psykolog
Professor, University of Pennsylvania

«Argumenter som om du har rett - lytt som om du tar feil»

Å lytte er det rimeligste og mest effektive middelet for læring, utvikling og innflytelse



Vi bør erkjenne at mangfold er krevende og kan være slitsomt

Hva «må» vi gjøre for å komme ut av illusjonen?

1. Erkjenne:

- Erkjennelse av vår irrasjonelle hjerne og vårt instinkt til å unngå farer av alle slag (fysiske, emosjonelle, psykologiske...)

2. Forstå

- Søke kunnskap som opplyser oss og bidrar til at vi kommer ut av våre kollektive og individuelle blindsoner

3. Handle:

- Lytte oppmerksomt til divergerende meninger for å oppdage andre perspektiver
- Legge til rette for psykologisk trygghet slik at vi i større grad kan våge å tre ut av vår komfortsone og våge å gjøre feil
- Ta sjansen på det som er fremmed og ukjent. Det er gjennom kontakt med det fremmede at våre fordommer kan bli gjort til skamme

***Mangfold må ikke reduseres til etnisitet.
Alle mennesker trenger et trygt og inkluderende miljø.
Derfor må ledere lede deretter.
Inkludering handler om å favne dem som tenker annerledes
Mange medarbeidere, og også ledere, sitter i møter og er
redde for å si sin mening i frykt for å bli kritisert eller
latterliggjort.
Det er ikke mangfold***

Loveleen Rihel Brenna
A-magasinet 17.09.21



MITT MÅL HAR HELE
TIDEN VÆRT Å VÆRE MEG
SELV - 100 %!

TROR VI SKAL NED
PÅ 10% DER, KJELL.
ER DET REALISTISK ?