

Jagten på de bæredygtige relationer

Jeg besluttede i år 2000 at skifte jobbet som advokat ud med et liv som selvstændig. Det har været hårdt, men jagten på de bæredygtige relationer driver mig frem

Af Tina Monberg, mediator – foto: buskphotography



Mit karriereskift

Som mennesker er vi drevet af et behov for harmoni – både i vores arbejdsliv og i vores privatliv. Denne drift har jeg siden barnsben været fascineret og tiltrukket af, hvor jeg forsøgte at få mine omgivelser til at fungere som et fællesskab, tale pænt med hinanden og føle sig godt tilpas. Hvad jeg ikke vidste på det tidspunkt var, at jeg langt senere i mit liv ville det at skabe bæredygtige relationer mellem mennesker som min fuldtidsbeskæftigelse. Det lå ikke i kortene, og professionen som mediator var slet ikke opfundet på det tidspunkt.

Da jeg opgav min advokatpraksis og begyndte at arbejde som mediator i år 2000, fortalte alle mig, at jeg var skør, at jeg aldrig ville være i stand til at brødføde mig selv, og at virksomhederne vil gøre alt for at undgå at bruge en udefrakommende til at hjælpe med deres konflikter – fordi organisationer ikke ønsker at indrømme, at de har konflikter.

Men mit ønske om mere tid til familien kombineret med et meningsfyldt job, hvor jeg kunne bruge mine kompetencer, drev mig videre. Jeg gik efterfølgende i gang med at efterdanne mig til psykoterapeut, og blev også uddannet konfliktmægler ved Harvard Law School.

I begyndelsen var det hårdt, og jeg måtte lægge en del energi i karriereskiftet. Indtjeningen var heller ikke noget at prale af. Men i dag har jeg et job, som jeg brænder for, og som jeg kan stå 100% inde for.

Som en kendt amerikansk mediator, William Ury, sagde: „Pessimisterne har ofte ret i, at det ikke kan lade sig gøre at ændre tingene, men optimisterne får det til at ske.“

Mit liv som mediator

Ofte når jeg fortæller folk, at jeg er mediator, tror de, at jeg sidder hele dagen i lotusstilling og siger en Ohm lyd. Men det er langt fra tilfældet. For mig, er mediation et paradigmeskift til bæredygtige relationer, hvor den energi, der investeres i vores relationer, bliver brugt til at skabe positive samarbejder. For mig er mediation også en ændring i tankegangen til en overbevisning om, at konflikter tilhører parterne, og at vi som mennesker har en medfødt evne til at løse vores egne konflikter. Nogle gange har vi bare brug for nogen til at facilitere os i en proces for at finde vores egne løsninger. Andre gange har vi brug for nogen til at skubbe os til et møde med den person, vi har en uenighed med. Mediatoren er denne tredje uvildige person, der skaber mødet og hjælper parterne med oprettelse af en konstruktiv dialog for at finde deres behov, interesser og bekymringer.

De første erfaringer som mediator

Et af mine første jobs som mediator var at facilitere en gruppe ledere til at skabe win-win løsninger i vanskelige situationer. Workshoppen blev afholdt i en stor dansk virksomhed, og jeg troede det var en fantastisk mulighed for at tale med virksomhedens Human Resource afdeling om at implementere en konfliktstrategi i organisationen. I den workshoppen start nåede jeg at tale med HR direktøren og stillede det afgørende spørgsmål: „Hvordan sikrer I jer, at jeres konflikter ikke eskalerer?“ Hendes svar hev tæppet væk under mig: „Hvilke konflikter? Vi har ikke nogen konflikter i denne organisation.“

Jeg tænkte, at hun enten var konfliktsky eller var i fornægtelse. Hvordan kunne jeg komme ind på banen igen? Hvis jeg begyndte at bevise at hendes påstand ikke kunne være korrekt ved at anføre alle de statistikker, der viser, hvor meget konflikter koster virksomheder hvert år, hvor mange medarbejdere, der stopper i en virksomhed på grund af konflikter, hvor mange medarbejdere, der bliver mobbet hvert år, og så videre, ville jeg vende tilbage til mit gamle paradigme: Rigtigt og forkert, hvor jeg bruger mine argumentationsteknikker som advokat. Jeg tog derfor en dyb indånding og spurgte: „Hvordan kan I sikre et konfliktløst miljø med 3.000 medarbejdere?“ Hendes svar kom meget hurtigt og uden tøven: „Det er ganske simpelt. Vi er en værdibaseret virksomhed, så vi har ikke konflikter.“ Vores samtale sluttede, og jeg overvejede et øjeblik at opgive min nye karriere som mediator.

Ved afslutningen af min workshop i den konfliktfrie virksomhed kom en af lederne hen til mig og sagde tak til mig for at vise ham en vej ud af en forfærdelig situation. Han havde i sin afdeling to ansatte, der ikke havde talt med hinanden i to måneder. Jeg tøvede og sagde: „Jeg troede, at I ikke havde konflikter i denne organisation?“ Han så forundret på mig og svarede: „Vi har ikke nogen konflikter – de har bare ikke talt med hinanden i to måneder!“

Det jeg har lært

Så min første lektion som mediator og konfliktstrategier var at bruge mit sprog med omhu og lære at stille spørgsmål, der ikke hjemsøger den store skandinaviske frygt for konflikt. Den norske professor i kriminologi Nils Christie sagde engang: „For mange konflikter kan dræbe os. Men for få konflikter kan lamme os.“

I mine tolv år som mediator, har jeg set en stor ændring i skandinaviske virksomheder og organisationer hen i mod at acceptere konflikter som en del af hverdagen og med et positivt ønske om at gennemføre konfliktstrategier for at forebygge destruktive konflikter.

De fleste af os ved også i dag, at de udfordringer som verden står overfor kun kan løses af et fællesskab, der evner at samarbejde. Og det er grunden til, at jeg mener, at mediation er kommet for at blive. Den tankegang, der har skabt kriserne er konkurrencen om størst, hurtigst, billigst. Den tankegang, der vil løse krisen er en samarbejdsproces mellem forskellige behov.

Hvad er mediation?

Mediation kan beskrives som en frivillig proces, hvor en neutral person – en mediator – hjælper parter i en konflikt til selv at nå frem til en tilfredsstillende løsning.

Tina Monberg er kunde i Merkur.

Du kan læse mere om hendes virksomhed på www.mediationcenter.dk