

## Imago – kærlighedens terapi på arbejde af Louise Winther



I november 2005 år udgav Dansk Psykologisk Forlag Jette Simons bog ”Imago – kærlighedens terapi”. Det er en meget anbefalelsesværdig bog, og i øvrigt er det den første bog på dansk, hvor imago-metoden beskrives konkret.

Bogen har inspireret mig til at nedfælde nogle ord om brug af Imago-dialogen i arbejdet i organisationer. Dette er med andre ord ikke en boganmeldelse i traditionel forstand, men i højere grad en artikel om en metode, der har sine rødder i parterapi, og som det giver virkelig god mening at bruge i andre sammenhænge, for eksempel ved konfliktløsning – eller måske rettere konflikt-*opløsning* - mellem par i organisationer. Det har jeg gjort mig nogle gode erfaringer med, og dem vil jeg gerne dele ud af. Men først et par ord om Imago.

### Hvad er Imago?

Imago er det latinske ord for billede og refererer i denne sammenhæng til de tidlige billeder, erfaringer og følelser, som vi bringer med ind i vores parforhold. En basis for Imago-systemet er tilknytningsteorien, der forklarer, hvordan vores tilknytning til betydningsfulde voksne som børn styrer den måde, vi knytter os til andre mennesker på som voksne.

Et eksempel: Hvis en mand er vokset op med forældre, som ikke var tilstrækkeligt nærværende, kan det resultere i, at han hager sig fast som en igle for at holde på mor og far for at få deres opmærksomhed. Den kvinde, han forelsker sig i, er derimod vokset op med en mor, som levede og åndede for sin datter, der som resultat kom til at føle sig omklamret. Når så de to forenes – kvinden, der har det med at føle sig omklamret og manden, der hager sig fast for at få opmærksomhed – ja, så er det ikke svært at forestille sig konflikterne.

Eksemplet er ikke tilfældigt valgt for når vi vender blikket mod relationer i arbejdslivet, så slår det mig, hvor ofte jeg i mit arbejde kommer ud for situationer, hvor en (eller flere) medarbejder/-e hager sig fast for at få opmærksomhed, mens lederen har tendens til at føle sig omklamret – eller omvendt.

Imago-metoden kan være en god ”behandlingsmodel” for sådanne konflikter, men så godt som uanset hvilke konflikter, man måtte opleve i relationen mellem to parter på en arbejdsplads, kan det give rigtig god mening at bruge Imago-dialogmetoden som ramme for konfliktløsningsprocessen.

### Metoden - pardialogen

Omtrent halvvejs inde i bogen fortæller Jette Simon om pardialogen, som er det vigtigste redskab i Imago. Den består af tre trin; spejling, anerkendelse og empati:

Første trin, spejlingen, er grundlæggende ensbetydende med aktiv lytning; en refleksiv proces, der giver begge partnere sikkerhed for, at modtageren opfatter indholdet af afsenderens budskab rigtigt. Modtageren fungerer som et fladt spejl og gentager altså præcist indholdet af det, afsenderen har

sagt. Under spejlingen holder man således igen på egne tanker og følelser - og ikke mindst tolkninger.

Der er tre formål med spejlingen:

- (1) Den giver modtageren mulighed for at fokusere på hvad afsenderen siger – frem for at tænke på hvad hans/hendes egen næste replik skal være. Et af de fascinerende aspekter ved spejlingen er, at det kan være meget vanskeligt at gengive det præcise indhold af en udtalelse, man ikke forstår.
- (2) Den gør det muligt for modtageren at høre præcist, hvad afsenderen siger, i stedet for at reagere med forvrængninger i form af f.eks. projektioner og følelsesmæssige reaktioner
- (3) Den sikrer, at afsenderen oplever at blive hørt. Spejlingen hjælper med til at skabe et trygt rum, hvor de kan blive klogere på hinandens behov – uden at have paraderne oppe.

En måde at få en - uvant - dialog i gang på er at ved, at facilitatoren beder først den ene part, senere den anden stille nogle fundamentale spørgsmål, som for eksempel kunne være:

Hvordan er det at have mig som leder/medarbejder?

Hvad er det bedste ved at have mig som leder/medarbejder?

Hvad er det sværeste at have mig som leder/medarbejder?

Anerkendelsen er næste trin. Når man anerkender, fortæller man den anden part, at det, som han eller hun siger, giver mening. Hvis vi forestiller os, at de to parter bor på hver sin side af en bro, svarer anerkendelsen til, at parterne på skift går over broen for at se, hvordan virkeligheden ser ud i den anden parts verden. Et eksempel kunne være: ”Du fortæller, at jeg ofte aflyser vores statusmøder i sidste øjeblik. Det gør dig frustreret. Det giver god mening.” Det er vigtigt at bemærke, at anerkendelse ikke nødvendigvis betyder, at man er enig i det, der er blevet sagt.

Det tredje trin er empati, og her prøver den ene part at forestille sig, hvordan den anden følelsesmæssigt oplever det, som han taler om ud fra sin verden. For at fastholde eksemplet ovenfor: ”Når jeg gang på gang aflyser vores møder i sidste øjeblik, kan jeg forestille mig, du føler dig overset. Er det sådan, det føles?”

### **Hvad giver dialogen?**

Dialogen giver indsigten i hinandens verden, giver forståelse for de umødte behov og ønsker, der gemmer sig bag frustrationerne, og en gensidig følelse af empati og forståelse. Og det er netop målet. Imago handler i høj grad om at udvikle ”empatimusklen”.

Det primære i dialogen er at lære parterne den nye måde at kommunikere på for at mærke kontakten. At vise dem hvordan det føles at få lov at tale ud, blive hørt og anerkendt. Og ikke mindst hvor givende det er virkelig at lytte til den anden part - uden straks at gå i forsvarsposition.

### **Facilitatorens rolle**

Det er uhyre væsentligt, at kontakten bliver genoprettet imellem de to partnere og at udvikling finder sted de to imellem, og ikke i klient-terapeut-relationen. I Imago optræder facilitatoren derfor langt mere ligeværdigt modsat i traditionel parterapi, hvor terapeuten/facilitatoren har en mere ekspertlignende rolle.

Fortolkning, analyse og konfrontation og den angst, der kan følge med, bruges ikke i Imago. I stedet hjælper Imago-facilitatoren partnerne med at lære hinanden bedre at kende på det dybe plan og med at lære dem dialogprocessen, så de på et tidspunkt kan arbejde videre på egen hånd.

### **Facilitatoren**

Den altafgørende faktor for mødet er facilitatorens evne til at håndtere og rumme relationen – uden at skulle løse noget. Facilitatorens opgave er at lukke op for deltagernes potentialer; han/hun skal ikke give løsninger.

For dialogens fornemste opgave er at skabe kontakt. Problemerne løses sjældent – men den ægte kontakt medfører meget ofte en opløsning af problemerne i og med, at parterne får en større og dybere forståelse for hinandens opfattelse af verden. Og man fristes til at spørge: Er en relation i virkeligheden ikke lig med den kommunikation, der finder sted i relationen ... ?

Fordi den fornemste opgave er at genskabe kontakten parterne imellem er også måden, som stolene står på, central. De to parter skal sidde med front mod hinanden uden borde eller andet mellem sig, mens facilitatoren sidder på sidelinjen og fungerer som ”dirigent” og ”sufflør”. Stolene står relativt tæt – det er op til parterne at beslutte hvor tæt.

### **Ikke noget quick fix**

Imago er ikke noget quick fix. Tværtimod, faktisk. Og som sagt heller ikke konfronterende. Tempoet er langsomt – så langsomt, at TV2 opgav at have Imago med, da man for nogle år siden producerede et program om forskellige par i forskellige typer parterapi. Man får et godt indtryk af tempoet på den medfølgende DVD, hvor de grundlæggende Imago-dialoger demonstreres

### **Tilbage til bogen**

Hov, jeg glemmer nær at kommentere bogen, der var anledningen til, at jeg fik sat mig ved tastaturet. Jeg kan gøre det kort og godt: Jette Simon har skrevet en dejlig bog, der falder på et tørt sted. En bog, som jeg vil vende tilbage til igen og igen.

Jette Simon kommer rundt om mange relevante emner – jeg nævner i flæng udviklingsteori, den menneskelige hjerne, sindets tilblivelse, parforholdets udvikling samt mulige overlevelsestrategier. Disse emner fylder cirka halvdelen af bogen.

Skal jeg putte bare en smule malurt i bægeret ... ? Jeg holder forfærdeligt meget af stikordsregistre, og sådan ét savner jeg. Jeg kunne også godt have tænkt mig en eller flere illustrationer i kapitlet om den menneskelige hjerne; jeg tror, det ville have lettet på min forståelse af stoffet. Men det hører til i småtingsafdelingen.

Som der står på bogens bagside, så henvender bogen sig til psykologer, parterapeuter og til enhver, der ønsker at udvikle evnen til at indgå og leve i et bevidst kærlighedsforhold. Jeg vil gerne have lov til at tilføje HR-proceskonsulenter, der arbejder med konfliktløsning, og som er nysgerrige efter ny inspiration. Så er du én af dem: Køb denne bog!