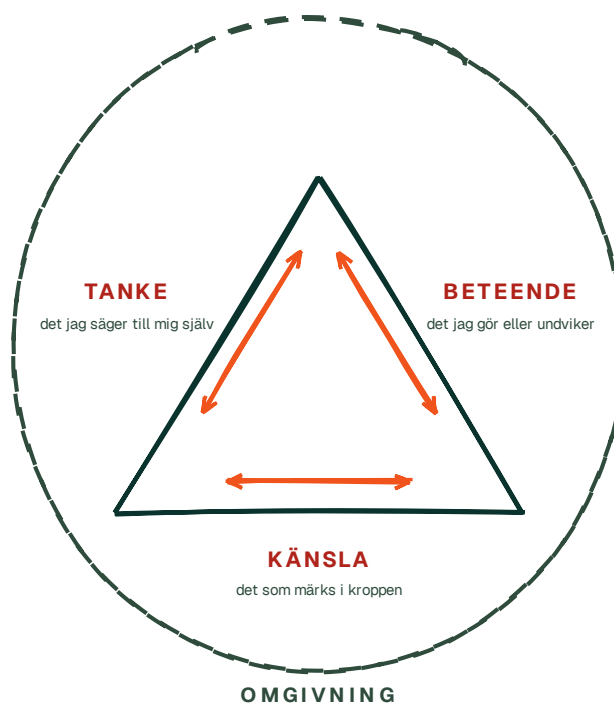


Tanke, känsla, beteende

Tre delar som drar i varandra, och en omgivning som drar i alla tre

THEORVAR

EFTER AARON T. BECK · PADESKY & GREENBERGER



Figur 1. Ingen av de tre delarna är först. Triangeln ligger dessutom inte i ett vakuum: omgivningen, alltså situationen och människorna omkring, påverkar alla tre och påverkas i sin tur av vad vi gör.

Var den kommer ifrån

Triangeln kommer ur den kognitiva terapin, som utvecklades av amerikanen **Aaron T. Beck** från 1960-talet. Becks upptäckt var att hans patienter hade snabba, automatiska tankar som de själva knappt lade märke till, och att stämningläget följde tankarna snarare än tvärtom.

Triangeln som bild kom senare och har ingen enskild upphovsperson. Den version som används mest i dag, med omgivningen som en egen del, går tillbaka på **Christine Padesky** och **Greg Greenberger** och deras bok *Mind Over Mood* (1995), på svenska *Vändpunkter*. Deras variant har fem delar i stället för tre, vilket figur 2 visar.

Så fungerar modellen

- **Tanke.** Det jag säger till mig själv om det som händer. *Hon tycker att förslaget var dåligt.* Tankarna går sällan att stoppa, men de går att lägga märke till och pröva mot verkligheten.
- **Känsla.** Det som märks i kroppen och som sätter riktning: oro, irritation, skam, lättnad. Känslor går inte att beordra fram eller bort, vare sig hos en själv eller hos någon annan.
- **Beteende.** Det jag gör eller låter bli att göra. Att inte säga något på mötet är också ett beteende, och ofta det som bekräftar tanken.

Pilarna går åt alla håll. En tanke väcker en känsla, känslan gör ett beteende troligare, och beteendet ger nya erfarenheter som bekräftar eller motsäger tanken. Det är därför en ond cirkel kan hålla i sig utan att något nytt inträffar: den som tror att hon inte duger säger mindre på mötena, blir mindre tillfrågad, och får det bekräftat.

Modellens praktiska poäng är att bara två av tre delar går att komma åt direkt. Känslan är inte en av dem. Vill man ändra något börjar man antingen i tanken, genom att pröva om den stämmer, eller i beteendet, genom att göra något annat än det man brukar och se vad som händer.

Omgivningen är inte en bakgrund

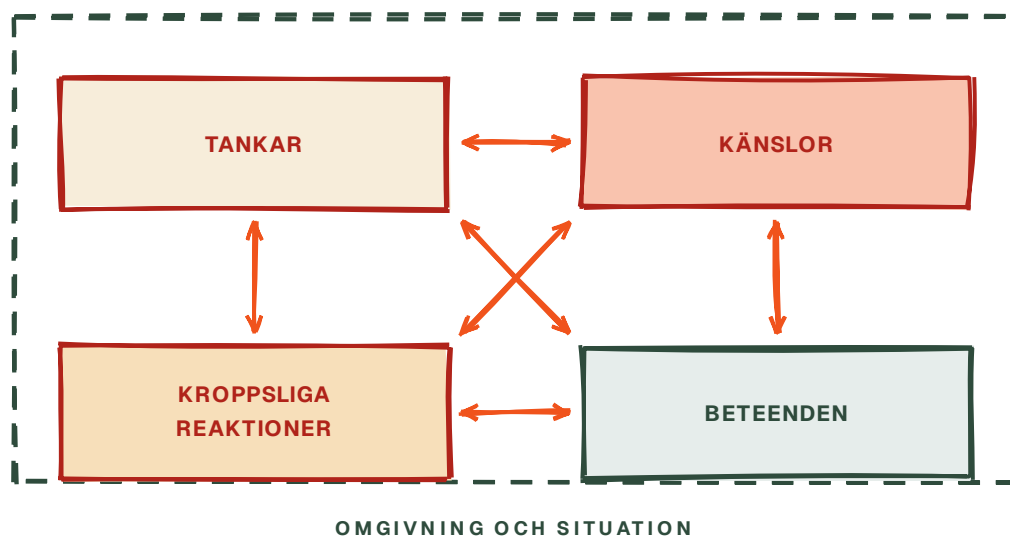
Cirkeln runt triangeln är det som ofta faller bort när modellen används i arbetslivet. Bemanning, arbetsbelastning, tydlighet i uppdraget och hur kollegor beter sig är inte en kuliss utan en av de starkaste krafterna i bilden. Den som bara arbetar innanför triangeln riskerar att göra ett organisatoriskt problem till ett personligt.

Ett varv i vardagen

En medarbetare skickar ett förslag till sin chef och får inget svar på tre dagar. *Omgivningen* är en chef med överfullt schema. *Tanken* blir *hon tycker att det var dåligt*. *Känslan* blir en blandning av besvikelse och oro. *Beteendet* blir att inte påminna, och att låta bli att skicka nästa förslag.

Varvet sluts när tystnaden fortsätter, eftersom uteblivet svar nu tolkas som ett svar. Det intressanta är att ingen av de fyra delarna behöver vara felaktig i sig för att utfallet ska bli fel.

Samma modell i fem delar



Figur 2. Christine Padeskys och Greg Greenbergers version, som lägger till kroppsliga reaktioner som en egen del. Uppdelningen är användbar just därför att kroppen ofta märks före känslan.

Att skilja kropp från känsla låter som en detalj men gör skillnad i samtal. Många har lättare att säga *jag sover dåligt och har ont i axlarna* än *jag är orolig*, och kroppen blir då ingången till det som annars inte sätts ord på.

Vad man gör med den som chef

Bilden är inte ett terapiverktyg i chefsrollen, men den är ett bra sätt att sortera ett samtal. När någon beskriver något jobbigt går det att fråga efter alla fyra delarna i tur och ordning: vad hände, vad tänkte du då, vad kände du, och vad gjorde du. Det tar isär något som annars klumpas ihop till *det var en dålig vecka*.

Den viktigaste följdfrågan gäller omgivningen: vad i situationen skulle behöva vara annorlunda? Om svaret handlar om bemanning eller otydliga besked ligger åtgärden hos verksamheten och inte hos personen.

Släktskap med andra modeller

Tankedelen är i praktiken samma sak som slutsatsstegen beskriver, fast hoprullad till ett ord. Den som vill arbeta noggrant med just den delen har mer hjälp av stegen, eftersom den skiljer på vad som faktiskt hände och vad vi la till. Omgivningsdelen hänger på samma sätt ihop med krav- och resursmodellen: det som där kallas krav och resurser är precis det som ligger i cirkeln här.

Vad modellen inte säger

Triangeln är ett sätt att sortera en situation, inte en teori om orsak och verkan. Den säger inte att tanken kommer först, och forskningen ger inte heller ett entydigt svar på den frågan. En känd studie av Jacobson och medarbetare från 1996 prövade kognitiv terapi mot enbart beteendedelen vid depression och fann ingen skillnad i utfall, vilket talar för att det inte nödvändigtvis är tankearbetet som gör jobbet.

Modellen säger heller inte att man väljer sina känslor. Uppmaningen att tänka positivt är en missuppfattning av bilden och fungerar sällan, eftersom en tanke inte byts ut genom att någon säger åt en att byta den. Det som provas i kognitivt arbete är om tanken stämmer, inte om den är trevlig.

Den största risken i arbetslivet är att triangeln används på fel nivå. En grupp med för hög arbetsbelastning och otydliga mandat mår dåligt av goda skäl, och att då erbjuda verktyg för att tänka annorlunda flyttar ansvaret till dem som redan bär det. Cirkeln i bilden finns med just för att påminna om den gränsen.

En fråga att ta med

När du senast kände dig irriterad på en kollega, vilken tanke låg strax före, och vad i situationen gjorde den tanken lätt att tro på?

Källor. Beck, A. T. (1976). *Cognitive Therapy and the Emotional Disorders*. New York: International Universities Press. · Greenberger, D. & Padesky, C. A. (1995). *Mind Over Mood*. New York: Guilford. Svensk utgåva *Vändpunkter*. · Jacobson, N. S. m.fl. (1996). *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 64, 295–304. · Cuijpers, P. m.fl. (2013). *World Psychiatry*, 12, 137–148.