

# Hjernens følelsesregulerende systemer og hvordan du bruger det i hverdagen

Forklaring til hjernens følelsesregulerende systemer er udarbejdet for Byggeriets Samfundsansvar af mediator og samarbejdsudvikler, Mie Alsmik Andersen i 2026.

## Hjernens følelsesregulerende systemer – forklaring

### Det røde (trusselssystemet)

Funktion: At opfange trusler og beskytte sig

Følelser: Angst, bekymring, vrede, væmmelse

Hormoner: Adrenalin og kortisol – frys/flygt/kæmp

### Det blå (motivationssystemet)

Funktion: At motivere os til at ønske, forfølge og anskaffe

Følelser: Glæde, eufori, spænding, begejstring

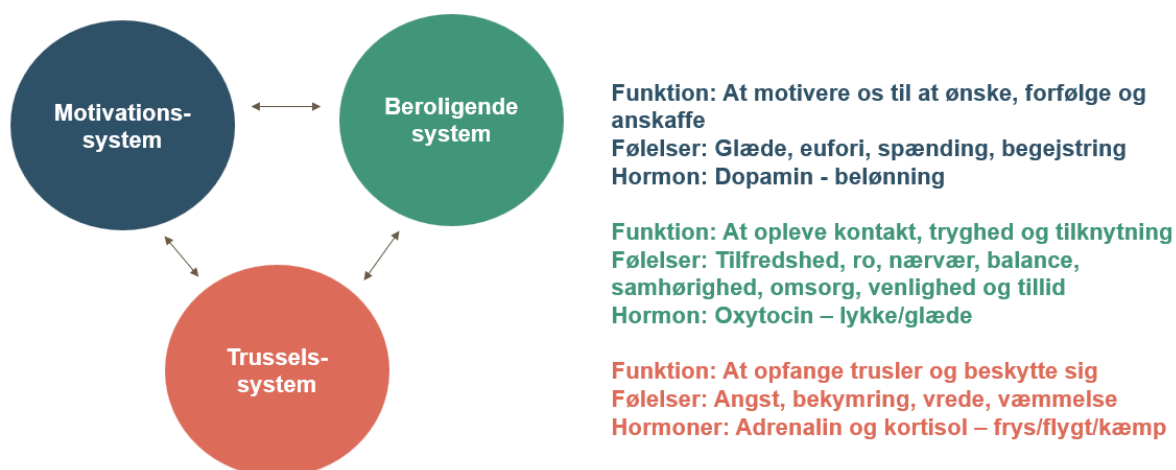
Hormon: Dopamin – belønning

### Det grønne (det beroligende system)

Funktion: At opleve kontakt, tryghed og tilknytning

Følelser: Tilfredshed, ro, nærvær, balance, samhørighed, omsorg, venlighed og tillid

Hormon: Oxytocin – lykke/glæde



**NB! Trusselssystemet er det stærkeste !!!**

Fig: Pilene mellem systemerne angiver, at de påvirker og påvirkes af hinanden.

NB! Trusselssystemet er det stærkeste!!! Kilde: Paul Gilbert, Professor i psykologi

**Trusselssystemets** overordnede funktion, er at advare os om trusler og farer. Det er en af hjernens gamle funktioner, som har gjort os i stand til at overleve. Det er samtidig den stærkeste af alle systemer. Trusselssystemet fremkalder følelser som vrede, angst, bekymring og væmmelse. Adfærden der udløses, vil enten være at flygte, fryse eller kæmpe, afhængigt af om vi føler os som den svage eller stærke part. Selv når vi ikke står overfor livstruende farer, kan interpersonel frygt skabe samme reaktioner. Interpersonel frygt kan beskrives som frygten for at falde udenfor gruppen, at dumme sig, blive til grin, blive ydmyget, tabe ansigt, blive udsat for bebrejdelser etc. I byggebranchen kan det f.eks. være at begå fejl i projektering eller udførelse men også at blive hængt ud på byggemøder, frygten for at blive ydmyget foran andre eller at opleve risiko for et dagbodskrav.

**Motivationssystemets** overordnede funktion, er at få os til at skaffe ressourcer til overlevelse. På en byggesag ville denne motivation kunne fremkaldes af positive incitamenter i form af bonus for at nå et bestemt mål. Motivationssystemet fremkalder følelser som glæde, begejstring og vitalitet som angivet ovenfor cirklen. Adfærd der udløses i motivationssystemet, vil være en drivende og aktiv kraft mhp. at ville skaffe og opnå noget, tidligere kunne det være mad i dag kan det også være at ville opnå noget, som status, anerkendelse, relationer mv. I byggebranchen kan det f.eks. være udsigten til en mulig bonus, der udløser en motivation hos entreprenøren.

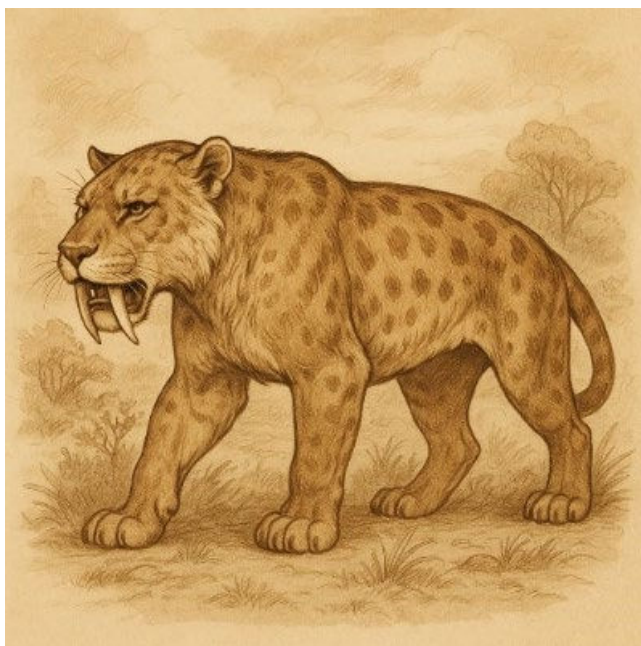
**Det beroligende system** har en afbalancerende funktion. Aktivering af systemet giver os en følelse af tilfredshed, tryghed og samhørighed. Systemet animerer os til at udvise tryghed, omsorg og venlighed. Dette system er modvægten til de to andre systemer, så vi kan lade op. Aktivering af denne del af hjernen er helt afgørende for vores velbefindende og for vores følelse af tryghed, tilfredshed, tilknytning med andre mv. Det er en forudsætning for at vi kan samarbejde. I byggebranchen kan dette system f.eks. aktiveres ved at investere i samarbejdet og i relationerne, enten ved at afholde opstartsworkshops/opstartsperiode, hvor der er fokus på at lære hinanden at kende og fokus på at opbygge en tillid mellem parterne. Når vi har fokus på samhørighed og fællesskab, booster vi det beroligende system.

## **Hvad har hjernens følelsesregulerende systemer med samarbejde at gøre?**

Denne forsimplede gengivelse af hjernens systemer kan bruges til at gøre os bevidste om, hvordan vores adfærd (ofte ubevidst) gensidigt påvirker hinanden såvel positivt som negativt. Når vi ved, at en interpersonel risiko eller frygt, som f.eks. kunne være en rådgivers frygt for at tabe ansigt ved at indrømme fejl, ubevidst opleves lige så farligt som fysiske trusler, kan vi bedre forstå den enkeltes bevæggrund for ikke at ville indrømme og derved kan vi bedre imødegå en sådan frygt. Det giver os samtidig en forklaring på, at vi som mennesker ikke altid agerer rationelt, når vi kan opleve ansigtstab lige så farligt som en trussel på livet.

Viden om hjernen og dens følelsesregulerende systemer er derfor vigtig til at hjælpe os med at forstå de relationelle dimensioner af konflikter mellem os, som ofte overses og/eller undervurderes i byggebranchen, og det kan hjælpe os til at forstå, at vi kan reagere endog meget irrationelt, fordi vi er påvirket af vores hjernes følelsesregulerende systemer. Når de følelsesregulerende systemer aktiveres, påvirker det vores følelser og adfærd og dermed får det også betydning for vores konflikter og vores relation.

## ‘Der findes ikke længere sabeltigere → men hjernen kan ikke kende forskel



*AI generet illustration.*

Trusselssystemet aktiveres ikke alene af fysiske trusler, men også af interpersonel frygt eks.:

- falde uden for gruppen
- ansigtstab
- blive til grin
- blive ydmyget
- blive bebrejdet

Det beroligende system er afgørende for at:

- kunne tænke rationelt
- kunne tænke nuanceret
- kunne samarbejde konstruktivt

## **Øvelse: Hjernens følelsesregulerende systemer – sådan kan I bruge det værktøj i jeres samarbejde**

Gå alle systemer igennem – én for én og tal sammen om:

1. Hvordan og hvornår aktiverer vi det pågældende system? Underbyg med konkrete eksempler.
2. Er det hensigtsmæssigt for samarbejdet? Eller er der noget der forhindrer samarbejdet i at blomstre?
3. Er der særligt ét system, som er aktiveret / overaktiveret? Vær meget opmærksom på om trusselsystemet er aktiveret for den enkelte, for flere etc.
4. Hvad vil I gerne ændre? Hvad kunne I gøre? Kom med konkrete eksempler.
5. Vær opmærksom på at booste det beroligende system – det er forudsætningen for at kunne samarbejde.
6. Hvilke barrierer er der? Hvorfor er de der? Kan de overkommes?
7. Spørg også hvordan jeres samarbejdspartnere mon ser på det? Hvilke oplevelser har de?
8. Udpeg konkrete initiativer I vil implementere nu, om 1 måned, om 2 måneder etc. Og følg op på om I når dem.