VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 07-10-2011

Få bedre selvindsigt ved at blotte dine svagheder

Selvindsigt er nøglen til god ledelse. Hvis du har styr på, hvad du kan og ikke kan, og hvordan du virker på andre, har du et godt fundament for at lede andre. Sådan lyder budskabet fra administrerende direktør Jens Moberg. Få et af hans værktøjer til at få mere selvindsigt.

Skribentinfo



Pernille Bekke
Lederweb

"Mange ledere forsøger at skjule deres svage sider. Men det er en fejl. Faktisk viser du som leder, mere styrke ved at blotte dine svagheder", siger Jens Moberg og kommer med et eksempel:

"Hvis du ikke er god til at give medarbejderne feedback, er det en fordel for både dig og dine medarbejdere hvis du melder det ærligt ud. Fortæller du åbent, at det med at give feedback ikke er noget, der falder dig naturlig, men at du øver dig på det, vil dine omgivelser have lettere ved at forholde sig til den begrænsning i din ledelsesform. Dine medarbejdere vil vide, at din tavshed ikke bunder i din utilfredshed eller mangel på anerkendelse af deres arbejde. Det handler om dig og ikke om dem", siger Jens Moberg og fortsætter:

"Når du er bevidst om hvad du er ikke er så god til, kan du begynde at dygtiggøre dig. Men du skal først vide hvor".

Vejen til større selvbevidsthed

Men høj selvindsigt kommer ikke af sig selv. I bogen, Personlig Vækst, opstiller Jens Moberg flere trin til at

lære sig selv at kende samt se sine færdigheder, egenskaber og styrker såvel som sårbarheder. Det er ikke nødvendigvis alle facetter af din person, som du umiddelbart selv kan få øje på.

"Dine omgivelser kan fortælle en hel del om den, du er, og det du signalerer. Noget af det, de vil fortælle, kender du allerede til, og er du allerede bevidst om, men andre dele har du måske slet ikke erkendt", siger Jens Moberg.

Værktøj	**Det, jeg ser**	**Det, jeg ikke ser**
Det, de andre ser	**1.** Det, både jeg selv og mine omgivelser ved og har erkendt om mig.	**3.** Det, som de andre ser, men som jeg endnu ikke selv har erkendt
Det, de andre ikke ser	**2.** Det, jeg ved om mig selv, men som jeg holder for mig selv	**4.** Det, der er uerkendt for både mig og mine omgivelser

I kasse 1 er det, som både du og dine omgivelser ved om dig selv. Jo mere selverkendelse du har, og jo mere åben du er om dig selv, desto mere vil denne kasse være fyldt op. Det er, ifølge Jens Moberg, her den ægte, åbne og selvbevidste leder primært befinder sig.

I kasse 2 er det, du ved om dig selv, men som du helst ikke vil dele med andre. Det gælder også de mere private sider. Ifølge Jens Moberg skal du ikke nødvendigvis dele dem med medarbejdere, kollegaer eller chefer på din arbejdsplads.

I den samme kasse gemmer mange ledere dog også på faglige mangler; evner og personlige egenskaber, de betragter som personlige. Det er de sider af os selv, som har med vores arbejde og faglige liv at gøre, men som vi synes er private og som vi føler os sårbare omkring.

Ifølge Jens Moberg er det vigtigt at arbejde på at få åbenhed omkring disse faglige og personlige sårbarheder.

"Hvis du er leder og eksempelvis lider af præstationsangst eller sceneskræk, er det ikke sikkert, du har lyst til at være åben om det. Måske er du bange for at tabe anseelse hos dine medarbejderes, hvis du fortæller, at du har det skidt med at sige noget foran store forsamlinger", siger Jens Moberg.

Hertil pointererJens Moberg, at du ikke nødvendigvis skal åbenbare alle dine sårbarheder for dine medarbejdere. Men du vil som oftest vinde mere end du risikerer. Altså opnå en stor gevinst ved at fortælle de mere personlige sider til en kollega eller en anden god samtalepartner på din arbejdsplads. Det vil lette for det pres, det er at bære rundt på en hemmelighed, og som begrænser ens udfoldelse.

Det handler, ifølge Jens Moberg, om at samle sig mod til at åbne op for de sider af sig selv, som du holder hemmeligt og dermed flytte dine sårbarheder og skjulte talenter fra kasse 2 til kasse 1.

I kasse 3 er det, som andre ser, men som du ikke selv er bevidst om. De mennesker du arbejder sammen

med, dine kollegaer, dine medarbejdere og din chef, har helt sikkert også et klart billede af hvem, du er, og hvad du kan. Og afhængig af, hvor selverkendt du er, vil nogle af disse sider være fremmede for dig.

"Jeg har for eksempel aldrig været særlig stærk, når det kommer til at afslutte projekter. Jeg er god til at sætte nye ting i gang, men når det kommer til at få afsluttet, går det lidt trægere. Heldigvis er det sådan, at det er en begrænsning i min ledelsesstil, som jeg har indset, og som jeg er åben og ærlig om. Mine medarbejdere og kollegaer ved det", fortæller Jens Moberg og fortsætter:

"Men lad os antage, at jeg ikke havde erkendt det. Og faktisk havde en forestilling om, at jeg var ret god til at få gjort tingene færdige. Det ville hurtigt få mig til at virke som en falsk og utroværdig leder. Alle, undtagen mig selv ville se, at jeg sjældent fik gjort tingene 100 % færdige. Og at jeg løj for både mig selv og mine omgivelser ved ikke at erkende det".

Hvis du er leder, og har kasse 3 fyldt for meget op, bliver det, ifølge Jens Moberg, svært at skabe ærlige, tillidsfulde og ægte relationer. Derfor handler det om at bevæge sig fra kasse 3 og ind i kasse 1.

Kasse 4 indeholder de færdigheder, karakteristika eller personlighedstræk, som hverken du eller dine omgivelser er bevidste om. I denne kasse kan der sagtens være sårbarheder, som bremser dig, uden at du er klar over det, og som ingen omkring dig kan se. Denne kasse kan også rumme masser af uindfriet potentiale, som du ikke selv kender til. Men desto mere, du får flyttet fra kasse 3 til kasse 1, desto større er chancen for, at kasse 4's hidtidige usynlige potentiale dukker op i kasse 3.

Øvelse: hvor meget ved du om dig selv?

Nedenfor er et skema, som skal udfyldes. Du starter med kasse 1 og dernæst kasse 2.

I kasse 1 skriver du alle de sider, som du selv har erkendt. Alt det, du er bevidst om, og som du også ved, at dine omgivelser kender til og ser i dig.

	Det, jeg ser	**Det, jeg ikke ser**
Det, de andre ser	**1.**	**3.**
Det, de andre ikke ser	**2.**	**4.**

Det næste skridt er at spørge dine omgivelser (kasse 3). Du skal invitere både medarbejdere, kollegaer og chefer til dialog og bede dem fortælle, hvordan de ser dig og opfatter dig som person.

Indled samtalen med at fortælle om de ting, som både de og du kender til (kasse 1). Selvom det kan virke banalt at tale om sider ved din person som alle kender til, så anbefaler Jens Moberg, at man gør det som afsæt til at få samtalen i gang.

Det næste punkt er kasse 3. Det er her den mest interessante viden ved denne øvelse er.

"Du kommer måske til at høre ting, du ikke havde forventet, og noget vil overraske dig, men det er vigtigt at forblive åben og lyttende for det, der bliver sagt. Uanset hvad der er din grund eller undskyldning for at agere som, du gør, er svarene, du får, sådan som du bliver oplevet", lyder det fra Jens Moberg.

Artiklen er baseret på bogen 'Personlig vækst' af Jens Moberg (2011). Læs mere om bogen her

Læs også

Spænder du ben for dig selv?

Træd i karakter som menneske og som leder