VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 30-03-2022

Genveje til visdom

Traditionelt søger mange råd hos ældre, mere erfarne og vise mennesker, når de står over for dilemmaer og komplekse problemstillinger. Og det er et udtryk for tillid. Er det vigtigt for ledere at være vise og have sådan en form for tillid? Svaret er ja. Få her syv genveje til visdom.

Skribentinfo



Bjørn Z. Ekelund
Psykolog og konsulent
Human Factors AS

Visdom er baseret på en blanding af viden, erfaring og refleksion. Viden er ikke nok, men giver os redskaberne til at forstå. Erfaring alene er heller ikke nok, medmindre det kombineres med en form for læringsrefleksion. Ledere, der reflekterer over egen praksis, øger både viden og selvforståelse. Og en klog leder er én, der kan bruge sin erfaringsbaserede forståelse til at videreformidle og give gode råd.

Skal man være gammel for at blive klog? Eller er det muligt at blive vis hurtigere?

Dilip Jeste, en amerikansk neuropsykolog, har med kolleger udarbejdet en visdomstest. Her definerer han visdom som bestående af syv forskellige faktorer. Når visdom ydermere nedbrydes og operationaliseres, bliver det nemmere at svare præcist på spørgsmålet: Er der nogle genveje til visdom? Kan du komme hurtigere frem? Kan man blive klog uden at blive ældre?

Her får du syv områder, du skal have fokus på, hvis du gerne vil være vis hurtigere:

1. Vær god til at give råd

I de fleste kulturer er det at søge råd hos dem, der har mere livserfaring, en fælles praksis, når det gælder vanskelige spørgsmål. På en måde er dette den vigtigste bekræftelse i et samfund om, hvem der anses for

at være klog.

En forudsætning for at kunne rådgive er, at du har den nødvendige viden. Men i dag ved vi, at det at kunne rådgive ikke kun handler om at være ekspert inden for et område. Det handler også om evnen til at forstå den andens situation og kunne fortolke spørgsmålet og udfordringen i lyset af den andens virkelighedsverden.

Nogle gange er det vigtigt at forstå det usagte, hvad der ligger mellem linjerne og den følelsesmæssige usikkerhed, der eksisterer, når man spørger andre til råds. Og endelig handler det om at kunne give råd, så den anden føler sig løftet, beriget og bedre rustet til at møde morgendagens udfordringer.

Ekspertviden skal erhverves. Men kompetencen til at give råd kan trænes.

2. Ha' følelsesmæssig kontrol

En vis person lader ikke stress og negative følelser styre egne vurderinger og beslutninger. For følelsesmæssig ustabilitet kan nemlig skabe mistillid og gøre, at medarbejderne ikke stoler på dig. At kunne balancere både de negative og positive følelser, så man kan handle til glæde og gavn for andre, er centralt.

De fleste kan træne sig selv til at mestre stress og frustrationer. Og med den positive psykologi har vi også fået råd, der vipper vores mestring i positiv følelsesmæssig retning. Det giver både håb, energi og selvtillid.

3. Find en dybere mening

Engang troede man, at de kloge kunne give gode råd, fordi de var i kontakt med guder og ånder. I dag er religiøs og spirituel nærhed noget, som enhver kan søge. For mange betyder det en dybere tro, der giver tryghed ud over virkelighedens nære verden. For nogle handler det om at finde en dybere mening, en oplevelse af tilhørsforhold og deltagelse i noget større end en selv. Dette opleves ofte som en personlig styrke med vedholdenhed og klar retning ud over hverdagens trivialiteter og fristelser.

4. Accepter forskellige perspektiver

Mennesker har forskellige holdninger, og det skal du anerkende. Det handler både om, hvor du står for at kunne se, og hvilke briller du har på. Altså hvilken rolle og position du har, og hvad du har taget med dig for at forstå det, du ser. Derudover har alle forskellige værdier, og derfor træffer andre måske valg, som du ikke nødvendigvis synes er hverken gode eller fornuftige.

Nogle har svært ved at leve i den mangfoldighed, der naturligt findes i verden. Men hvis vi ønsker at leve i en verden med mennesker fra forskellige kulturer og forskellige perspektiver, er det centralt at kunne leve med denne mangfoldighed. Det er vigtigt at have adgang til forskellige perspektiver, når svære udfordringer skal løses. Derfor er der tale om en kompetence, som er vigtig at udvikle gennem erfaring og mestring af usikkerhed.

5. Vær beslutsom

At tage gode beslutninger på de rigtige tidspunkter er udfordrende, for det er ofte forbundet med et stort ansvar. Derfor er det et centralt element i ethvert menneskes personlige udvikling at være tryg ved at

ansvarstage.

De handler blandt andet om at kunne håndtere og mestre komplekse sager, hvori der er mange forskellige typer af information. Kritisk tænkning og evnen til at vurdere og analysere forskellige argumenter kan trænes. Men at være tryg i at træffe valg forudsætter en forståelse og erkendelse af egne værdier og præferencer. Derfor er følelsesmæssig selvindsigt centralt.

I organisationer er beslutninger ikke et individuelt fænomen, men noget der håndteres i fællesskab, hvor de involverede parter er involveret i forskellige faser. En sådan forankring sikrer både kvaliteten af beslutninger og øger sandsynligheden for en vellykket implementering. Dette er en lederevne, der kan trænes.

6. Vær pro-social i din adfærd

Hvis du skal give kloge råd til andre, forudsætter det, at du har andres interesser helt i førersædet. Egne interesser og ønsker hører ikke hjemme i et sådant rådgivningsforløb.

Det er et værdivalg at beslutte sig for ikke at lade sine egne interesser have afgørende indflydelse. Det er et værdivalg at vie sit liv til at hjælpe andre.

7) Ha' selvrefleksion

At reflektere over egne tanker, følelser og adfærd for bedre at forstå sig selv er efter min mening den vigtigste praksis for øget selvindsigt. Det er igen en forudsætning for at forstå sig selv i samspil med andre.

Forskellige oplevelser giver anledning til mere varieret refleksion. Samtaler med andre kan til gengæld bidrage til perspektiver i selvrefleksion, som man ikke ville kunne se. En andens visdom kan være et berigende perspektiv for ens egen visdomsudvikling.

At afsætte tid til at reflektere og samtale reflekterende med andre er et spørgsmål om prioritet.

Afsluttende kommentar

Visdom forudsætter erfaring. Ældre har mere erfaring. At kunne give sig selv varierede oplevelser øger muligheden for værdifuld selverkendelse og visdomsudvikling. Dette er et valg, du træffer.

Nogle af de syv forskellige komponenter er praktiske færdigheder, der skal trænes, andre er værdivalg og nogle af dem er prioriterede emner.

Under alle omstændigheder er visdom en erfaringsbaseret refleksion, hvor vigtig viden identificeres og afbalanceres, så den kan bruges i en rådgivende samtale til en, der søger at finde vej i eget liv.

Vi har respekt for og tillid til kloge ledere. De ledere, der giver gode svar på svære spørgsmål. Klog ledelse handler dog ikke kun om lederens egen evne til at reagere. Klog ledelse handler også om at fremme medarbejdernes visdom. At opmuntre folk til at søge erfaring og deltage i reflekterende samtaler er en nem måde at fremme medarbejdernes muligheder for visdomsudvikling, fx ved hjælp af spørgsmålet "hvad lærte du af disse erfaringer?".