

Hvad stiller man op med bedrevidende mennesker?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*



Indimellem render vi på mennesker, som bare ved alt og kan alt – altså ifølge dem selv. De udtaler sig skråsikkert om al ting. De har altid prøvet alt ting før og ved lige hvordan opgaven skal løses. De lytter ikke, for hvorfor skulle de dog det – de ved jo alligevel bedst.

Man bliver bare så træt og ofte ender det med, at man siger ja, ja og trækker sig. Man orker ikke at tage kampen op og forsøge på at trænge igennem til dette menneske. Men skal man arbejde sammen, er det jo ikke en holdbar løsning blot at trække sig.

Ved de i virkeligheden bedst?

Bedrevidende mennesker ved ofte rigtig meget om det emne, der nu er oppe og vende. Udfordringer for dem og for omgivelserne er, at de måske ved en hel masse men ikke nødvendigvis det hele. Det er sjældent at et menneske sidder inde med den ultimative viden og den bedste løsning og at der ikke er noget at komme efter. Men det bliver desværre sjældent afprøvet, fordi vi andre bare ikke orker.



Hvad skal man ikke gøre?

Hvis ønsket er at komme i dialog med den bedrevidende, så er der en række ting, man ikke skal gøre – også selvom man måske efterhånden er blevet ret desperat.

Drop ironiske kommentarer

Lad være med at forsøge dig med ironi. Det preller helt sikkert af på den bedrevidende.

Lad være med at forsøge at overgå i viden

Det kan være fristende at kaste sig ud i at forsøge at overgå dem i viden. Det vil formentlig sætte gang i et 'våbenkapløb', hvor alle bliver tabere – også omgivelserne, som skal se og høre på jeres forsøg på at være kongerigets klogeste.

Drop strudsemetoden

Strudsemetoden – altså at stikke hovedet i buske og forsøg at lade som ingenting hjælper heller ikke. Hvis de ikke føler sig set eller hørt, vil de blive endnu mere insisterende.

Hvordan får man hul igennem til bedrevidende mennesker?

Mennesker er forskellige – også bedrevidende mennesker, så der vil også være forskellige måder at trænge igennem den bedrevidendes panser. Her er en række forskellige forslag:

Lige på og hårdt

Fortæl vedkommende, at det er muligt at de har ret og ved bedst, men at det sjældent bliver afprøvet, fordi de altid agerer bedrevidende. Det gør dem meget uinteressant og uinspirerende at samarbejde med.

Lad andre komme til orde først

Hvis der er flere i en gruppe og du er mødeleder, så lad andre komme til orde først. Sig til den bedrevidende, at han eller hun nok skal få lov, men at du gerne lige vil høre, hvad andre har at sige.

Få vedkommende til at reflektere

Tag en samtale med den bedrevidende og fortæl ham eller hende, hvad deres bedrevidenhed gør ved dig og at du ikke ønsker det sådan. Spørg ham eller hende om, hvad der er deres mål i den konkrete sag. Spørg om de oplever, at de opnår, det de vil? Fortæl den bedrevidende, at vedkommende kan nå sit mål på en anden måde ved at lytte og involvere.

Held og lykke!

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den seneste 'Fusioner og forandringsledelse i praksis' udkom oktober 2016.

Se mere på www.tegkamp.dk

Pitstop for ledergruppen

Selvom det går stærkt og tiden er knap, har ledergruppen også brug for at "køre i pitstop" og få en hurtig optankning.

Få inspiration udefra for at sætte gang i den interne udvikling på arbejdspladsen. Til det formål tilbydes en række inspirerende oplæg af 1-2 timers varighed, f.eks.:

- Fra gruppe af leder til ledergruppe
- Få bedre og mere effektive møder
- Militær ledelse – hvad kan vi lære af det?

Se flere forskellige forslag til pitstopmøder her:

http://www.tegkamp.dk/Pitstop_for_ledergruppen.pdf

