

Kend dig selv!

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



Hånden på hjertet. Det med at kende sig selv er ikke noget, jeg har fundet på. Faktisk har det nogle år på bagen. Vi skal helt tilbage til det antikke Grækenland, hvor 'Kend dig selv' var hugget ind i en af søjlerne til templet i Delfi. Det var ment som påmindelse om, at man kun var menneske; det vil sige et dødeligt væsen, hvis livsudfoldelse havde snævre grænser. Kun guderne kunne leve evigt i evig ungdom. Skal vi give det en mere nutidig betydning, handler det om, at vi kender vores grænser og begrænsninger.

Hvorfor skal vi kende os selv?

Vi bør alle kende os selv – men det får særlig stor betydning, når vi er ledere, hvilket den efterfølgende historie er et meget godt eksempel på.

Jeg var en gang rådgiver for en leder, som synes det var meget besværligt at være leder. Han forstod ikke, hvorfor der altid var så meget ballade med medarbejderne. De misforstod altid hvad han sagde, de kom hele tiden rendende og spurgte ham om alt ting. Hvorfor var de dog så uselvstændige? Hvad han i første omgang ikke forstod var, at hans medarbejdere var et produkt af den ledelse, han udøvede. Og den ledelse han udøvede var et produkt af det menneske, han var.

Da jeg forsøgte at få ham til at reflektere over sig selv, hans præferencer og værdier, så kom han til kort. Han havde simpelthen aldrig forholdt sig til sig selv. Det gjorde det også meget vanskeligt at forholde sig til andre mennesker og særligt de mennesker, der ikke lignede ham selv, som havde andre værdier og ønsker for livet og arbejdet.



Som ledere skal vi navigere og skabe resultater sammen med andre mennesker. Det er meget svært at navigere, hvis ikke du kender udgangspunktet. Hvis ikke du kender dine egne blinde punkter, får du svært ved at inddrage andre, når det er nødvendigt i forhold til opgaveløsningen.

Hvad er det vi skal kende om os selv?

Vi skal være bevidst om, hvilke præferencer vi har – præferencer, som er styrende for vores adfærd og vores beslutninger. Altså hvis jeg eksempelvis foretrækker tempo og hurtige beslutninger, så skal jeg være bevidst om, at jeg ikke kommer til at træffe for hurtige beslutninger, når det handler om spørgsmål, der kan have vidtrækkende konsekvenser. Så vil en selvindsigt betyde, at jeg måske både vil sove på det, inden jeg træffer en beslutning og at jeg også vil inddrage andre, så jeg får et bedre beslutningsgrundlag.

Vi skal kende os selv godt nok til at vide, hvor vi har vores begrænsninger. Det kan være begrænsninger både på det personlige plan men også det faglige plan. Altså hvis jeg generelt er ustruktureret og trives bedst med at tingene ikke skal ligge i for faste rammer, så skal jeg ikke påtage mig et koordinerende job, hvor det netop vil være de personlige kompetencer, der vil være nødvendige for at få succes i jobbet.

Vi skal selvfølgelig også kende vores stærke sider, for det er dem vi gerne skal have i spil. Nogle gange ser vi ikke skoven for bare af træer. Vi ser og anerkender slet ikke de styrker vi rent faktisk har. Jeg har mødt adskillige, der når de blev præsenteret for andres opfattelse af

deres styrker blev noget overrasket. De regnede ikke selv de styrker for noget, for det var jo bare noget de kunne eller gjorde. Først når man er bevidst om sine styrkesider, kan man bringe i bevist spil og ikke bare lade det bero på tilfældigheder.

Hvordan kommer du til at kende dig selv?

Det kræver en bevidst vilje og handling at komme til at kende sig selv. Du skal give det noget fokus og noget tid. Måske skal du lægge nogle rutiner ind, hvor du efter bestemte aktiviteter eller med jævne mellemrum giver dig selv en ren refleksionspause.

Udover selv at reflektere over det du gør og hvorfor du gør det, så kan det også være en god idé et efterspørge feedback på det du gør. Feedback kan sætte spot på dine egne blinde vinkler. Det kræver selvfølgelig at du forholder dig åbent - også over for det, der ikke bare bekræfter dig og det du gør.

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

Kører din karriere på skinner?

Er du på den rigtige hylde og hvordan ser din hylde ud? Vil du gerne blive mere klar på, hvad du vil med din karriere? Så kan det være en god idé at sparre med en person, som ikke er en del af din hverdag.

Teglkamp & Co. tilbyder karriererådgivning på timebasis eller et på forhånd tilrettelagt forløb på i alt 5 timer.

Læs mere her: <http://www.tegkamp.dk/Karriereudvikling.pdf>

