

Coaching og Selvværd – Jantelovens udfordrer

Af Jan Wittrup, Adm. Direktør / Executive Advisor

En artikel der primært er tilegnet de, der har sat sig for konstant at være under selvudvikling. Inspireret af egne erfaringer som leder, rådgiver, executive coach, Tour de France 2007 og mit møde med mange givende og inspirerende mennesker, har jeg skrevet denne artikel.

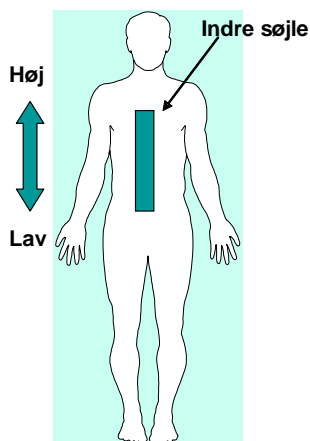
Artiklen er primært tilegnet de, der har sat sig for konstant at være under selvudvikling og dermed melde sig ind i skaren af mennesker,

for hvem det at udfordre Janteloven ikke er en bevidst adfærd, men derimod en konsekvens af deres måde at være på.

Artiklen kan med fordel læses – ikke mindst – af ledere og andre, der enten er i – eller på vej til at indgå i – et coachingforløb eller ledere, der kan se det som noget nyttigt hele tiden at lære.

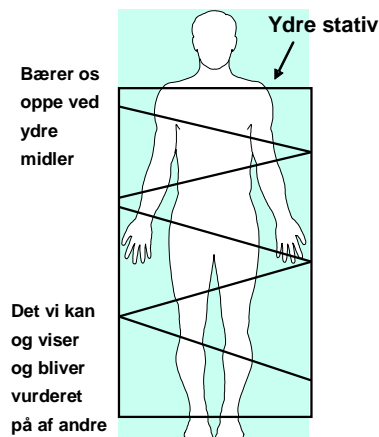


SELVVÆRD



JEG ER
 Indre værdi
 Selvindsig
 Selverkendelse

SELVTILLID



JEG KAN
 Værdi udadtil
 Viden
 Færdigheder

Viljen til at ville, giver evnen til at kunne

Når du først har besluttet dig for at ville nå et bestemt mål, indstiller dit sind sig på at fokusere.

Hvis du har bestemt dig for at købe en VW, ser du VW'ere alle vegne.

Hvis du har bestemt dig for en rejse til Grækenland, opdager du alle annoncerne om rejser til Grækenland.

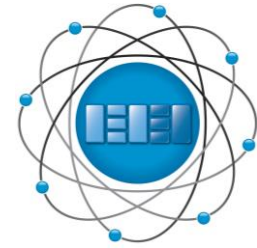
Hvis du har bestemt dig for at blive en endnu bedre leder, begynder du at se efter rollemodeller, litteratur, udviklingsprogrammer, kursustilbud etc.

Jeg har bl.a. besluttet mig for at hjælpe ledere til at blive endnu bedre til ledelse – bl.a. ved at hjælpe lederne til at se og ikke mindst udnytte deres fulde potentiale og derved maksimere deres egne præstationer.

Coaching – det handler om at hjælpe andre til at maksimere deres præstationer

Coaching handler for mig bl.a. om at nå en balance mellem indre tilstand og ydre succes – og det i den nævnte rækkefølge.

Effektive coachingforløb skaber erfaringsmæssigt undervejs mange forskellige typer afklaringer – uden at dette



nødvendigvis indgår som et specielt fokusområde.

Den dygtige coach formår at få den coachede til at igangsætte – enten under mødet – eller måske et par dage efter – en refleksionsproces over det den pågældende går og gør – og ikke mindst over bevæggrundene hertil.

Uanset om vi beskæftiger os som ledere, coaches, rådgivere etc., anser jeg det som noget særdeles vigtigt, at vi først og fremmest hviler i os selv.

Hvis vi foregiver at "være en anden" end den vi grundlæggende er, spilder vi med stor sandsynlighed en hulens masse energi – en energi som vi jo så grundlæggende bruger af hensyn til andre og deres (måske) forventninger – og ikke ift. hvad vi selv ønsker, synes om osv.

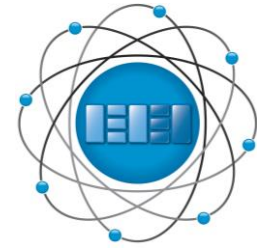
At hvile i sig selv handler bl.a. om at være afklaret om de ting, som vi har brug for at være afklaret omkring – dette kunne eksempelvis være at få styr på hvad du foretrækker at lægge til grund for dine beslutninger – hvordan du foretrækker at indsamle informationer og anvende dem – hvordan du foretrækker at få energi i

samspillet med andre mennesker og måske også om, hvilken livsstil du foretrækker.

Undervejs i min egen karriere har jeg haft megen lærerig nytte af at anvende MBTI (MyersBriggsTypeIndikator) som en metode til at hjælpe mig at få styr på, hvad jeg selv grundlæggende foretrækker indenfor alt dette – i bund og grund handler det om at få indsigt i, hvad vi har af præferencer og så samtidig holde dette op imod det, vi rent faktisk går rundt og gør i dagligdagen.

Mine erfaringer er, at mennesker, der lever i overensstemmelse med sig selv – og dermed med hvad de grundlæggende foretrækker, således at de først og fremmest er et menneske de selv respekterer - ja de skaber oftest de bedste resultater, er de der bedst lykkes med at samle det rigtige hold omkring sig og sidst men absolut ikke mindst, så har de det rigtig godt med det, de går rundt og laver.

Én af de dygtige rådgivere jeg har mødt på min vej sagde engang til mig: "Jan; hvis vi ikke kan lide os selv, så får vi hulens svært ved at kunne synes om andre – og dermed en kende vanskeligere ved at hjælpe dem".



En stor personlighed

Gennem de seneste næsten 20 år har jeg haft den gave, at have Jørgen Lisberg som en slags sparringspartner for mig.

Jørgen Lisberg er en meget erfaren virksomhedsrådgiver og headhunter.

Jørgen er for mig et eksempel på et menneske, om hvem man altid fornemmer og oplever en total balance mellem det han selv synes om, og det han faktisk gør – et menneske der via dette, sin livserfaring og ikke mindst hans enorme analytiske og kommunikative evner, formår på én og samme tid at holde fast i egne synspunkter, normer osv., men samtidig er parat til at give, lytte, udvikle, rådgive, spørge ind til og objektivt kritisere – og det på en sådan måde, at jeg efter et møde med ham har oplevelsen af at være blevet dygtigere end da jeg kom – hver gang.

Hvad er det så for en ”størrelse”, der ligger under den nævnte adfærd – jeg tror, det er begrebet *selvværd*.

Noget af det Jørgen Lisberg blandt mange ting har lært mig er: Jan; du skal altid gøre

det, der er **N**ødvendigt og helst på en så **E**nkel og **S**ikker måde som muligt – hverken mere eller mindre.

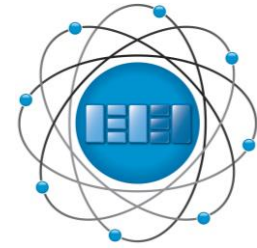
En metode Jørgen har døbt NES?tjek®

Det engang imellem - f.eks. når jeg er lidt fysisk på afstand af de mere præstationskrævende miljøer - at give mig selv et par minutters stilhed, mens jeg måske sidder og kigger på et par roligt flydende, ranke og flotte svaner, og reflekterer over – på en samtidig *nødvendig, enkel og sikker* måde – hvad jeg går og gør – har for mig flere gange vist sig at være ganske fornøjeligt og nyttigt.

Selvværd – et værd der er værd at fokusere lidt på

Fællesnævneren for det jeg har været inde på indtil nu, kan samles op under begrebet selvværd.

Coaching og selvværd er hinandens forudsætninger.



At få det fulde og værdiskabende udbytte af coaching forudsætter at du er parat til at udfordre og udvikle dit selvværd.

Samtidig er coaching erfaringsmæssigt en god metode til undervejs bl.a. at udvikle vores selvværd – og dermed grundstenen i udfordringen af Janteloven.

Men hvad er selvværd så egentlig for en størrelse?

Selvværd – og dermed vores selvfølelse – handler om, hvornår vi har det godt i krop og sind – på samme tid!

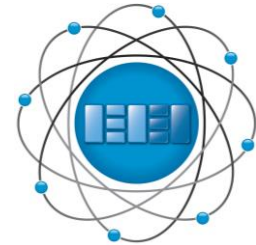
Selvværd forveksles i ny og næ med selvtillid – og måske kan jeg ikke selv altid hitte rede i forskellen.....

Selvtillid er en tilstand hvor det handler om at vise eks. vores faglighed, hvad vi kan, det vi bliver vurderet på – mens selvværd kommer indefra uden direkte motiver.

Mennesker, med et højt selvværd, kan vi bl.a. genkende ved at de er:

- Rolige og afslappet
 - De synes at være trygge og have styr på sig selv
 - De har ofte en rank holdning

- De tager sig ofte en pause i kritiske situationer – for at lade op
- Energiske og målrettede
 - De er fulde af liv – fysisk og psykisk
 - De nyder at arbejde
 - De påtager sig opgaver og udfører dem med lyst og begejstring
- Åbne og udtryksfulde
 - De er WYSIWYG-mennesker – What You See Is What You Get
 - De kommunikerer utvetydigt
- Selvstændige
 - De handler selvstændigt og uafhængigt
 - De søger ikke bestandig andres bekræftelse, før de træffer en beslutning
 - De udarbejder passende nødplaner, og tager ikke andres hjælp for givet
- Samarbejdsvillige
 - De rager ikke mere end deres rimelige del af opmærksomhed til sig
 - De truer ikke og føler sig ikke truet
 - De er interesserede i samspillet med andre
 - De præsterer gerne sammen med andre
 - De nyder at lære af andre



- Behørigt assertive
 - De siger, hvad de mener – uden at gå efter at krænke andre
 - De anvender ikke aggressiv kommunikation for at få andre til at underkaste sig
 - De underkaster sig ikke – men holder fast i egne rettigheder og normer
- Under selvudvikling
 - De reflekterer ofte over det, de går og gør
 - De giver plads til egne stille stunder
 - De byder konstruktiv kritik og feedback velkommen

Samtidig har de et unikt kendetegn:

- De gør ikke noget for at vise andre, det de gør – men det de gør, det gør de, fordi de selv synes om det – først og fremmest

Når vi er sammen med personer med et højt selvværd, kan vi oftest mærke det ved, at vi oplever os selv som:

- a) **Veltilpasse** – fordi de ofte er så afslappede, at vi fornemmer, at vi har ubetinget ret til at være os selv.
- b) **Trygge** – fordi de aldrig benytter sig af brutale metoder for selv at føle sig magtfulde.
- c) **Værdsatte** – fordi de ikke kræver, at vi er spejlbilleder af dem.

d) **Inspirerede** – fordi de er fremragende og stimulerende rollemodeller.

Så; selv om selvværd er en indre psykisk tilstand, kan den meget ofte have en gunstig virkning på ydre omgivelser – uden at dette er hensigten....

Coaching bygger på – og udvikler selvværd

Gennem de mange coachingforløb jeg har været – og er – involveret i, har det altid været en fantastisk oplevelse, at se ledere vokse undervejs i forløbet – vokse uden at der er tale om en påtaget tilstand, men en tilstand, der kommer som en konsekvens af det at opdage egne tilsyneladende skjulte ressourcer.

Og tro mig – er der noget Jantelovs-fortalerne ikke rigtigt kan hamle op med, er det mennesker med et højt selvværd – mennesker der tror på sig selv og det de gør, samtidig med at de ikke behøver at nedgøre andre – tværtimod.