

OVERVIND FRYGTEN FOR AT FEJLE

Vær ikke bange for at fejle. Betragt det i stedet som en naturlig læreproces. Alle får nogle knubs i livet, men du kan lære at blive mere robust, så du og andre kan komme godt igennem svære situationer med motivation og humør i behold.

Indholdet i denne artikel er baseret på Ebbe Lavendts forberedelse til et interview til artiklen "Overvind frygten for at fejle" (Kongsgaard, 2019).

HVAD ER POSITIV PSYKOLOGI, OG HVAD KAN VI BRUGE DET TIL?

Positiv psykologi er en betegnelse for psykologisk forskning i trivsel og optimal funktion. Det kan bruges til at hjælpe almindelige mennesker med at få et rigtig godt liv og præstere så godt som deres potentiale rækker til. Det kan også bruges til at hjælpe personer, der er lidt nede med at få det bedre og klare sig bedre.

DE BEDSTE RÅD TIL EN BEDRE HVERDAG - UD FRA MOTIVATION, VILJESTYRKE OG POSITIV PSYKOLOGI

Der findes dokumenterede metoder til at øge motivation, viljestyrke og trivsel. Det er ikke raketvidenskab, så alle kan lære det. Det er f.eks. vigtigt at vide, at man ofte selv kan gøre noget for at få det bedre – f.eks. hvis man selv eller andre, man kender, er nede i en bølgedal.

Motivation kan eksempelvis øges ved at få dækket behov som autonomi, kompetence og tilhørsforhold. Viljestyrke kan trænes ved at slukke for sin autopilot – f.eks. ved at holde vejret i 4 sekunder, puste ud i 4 sekunder, holde vejret i 4 sekunder og trække vejret ind i 4 sekunder. Og trivsel kan øges ved at lave en taknemmelighedsøvelse, hvor man hver aften skriver tre gode ting ned, der er sket i løbet af dagen, eller ved at lave altruismeøvelser hvor man er flink til at hjælpe andre mennesker.

HVILKE TRE TING KAN MAN SOM LEDER GØRE FOR AT BLIVE ENDNU BEDRE TIL AT MOTIVERE ANDRE?

Der findes flere forskellige teorier om motivation. En af dem hedder Selvbestemmelsesteorien (Self Determination Theory, SDT). Ifølge den har vi tre grundlæggende behov, som vi skal have opfyldt for at være motiveret. Det drejer sig om 1) autonomi (selvbestemmelse / medbestemmelse / frivillighed), 2) kompetence (= at føle at vi duer til noget) og 3) tilhørsforhold (= gode relationer til andre). For at sikre, at andre trives og er motiveret, bør man støtte deres behovsopfyldelse af netop de tre behov. Her er nogle eksempler:

1. Autonomi-støtte

- Tilbyd valgmuligheder.
- Minimer pres.
- Inddrag personen i beslutningstagning.
- Læg vægt på uafhængighed og at personen selv kan tage initiativ.
- Giv en forklaring, når du beder personen om at gøre noget.
- Lad personen komme med sine egne løsninger.

2. Kompetence-støtte

- Giv støttende og konstruktiv feedback.
- Tro på personens evner.
- Anerkend personens forbedringer.
- Giv personen selvtilid i forhold til at overkomme udfordringer.

3. Relations-støtte

- Anerkend personens følelser.
- Nyd det at bruge tid sammen med personen.
- Vis personen, at du lytter til dem.
- Vær sikker på, at personen ved, at du kan lide ham/hende.
- Vis empati i forhold til personen.

HVAD ER DET VIGTIGSTE, DU SELV HAR LÆRT? HVORDAN LÆRTE DU DET?

Jeg har lært, at selv ting jeg var i tvivl om overhovedet kunne lade sig gøre, alligevel lykkedes for mig. Faktisk har hovedparten af det, jeg har arbejdet hårdt på, godt kunnet lade sig gøre – lidt til min overraskelse. Jeg formåede at spare op og rejse jorden rundt. Psykologistudiet blev også fuldendt, selv

om jeg tvivlede mange gange undervejs. Det lykkedes mig at starte virksomhed og leve af det. Det kunne også lade sig gøre at få råd til en dyr masteruddannelse i USA. Det lykkedes at skrabe finansiering sammen til et forskningsprojekt. Jeg blev endda tilknyttet Harvard Universitetet i USA undervejs. Det var ting, som jeg slet ikke havde turdet håbe på tidligere. Så derfor har jeg i dag den overbevisning, at rigtig mange vilde ting her i livet faktisk godt kan lade sig gøre, hvis man arbejder længe og hårdt på at få det til at gå i opfyldelse. Den overbevisning er en kæmpe hjælp, når jeg i mange situationer ikke længere bremser mig selv, inden jeg overhovedet er kommet i gang. Det er gået op for mig, at mange forhindringer her i livet bare er inde i hovedet. I den forstand kan troen flytte bjerge.

HVAD ER DET MEST PROBLEMATISKE VED EN KULTUR, HVOR VI ER BANGE FOR AT LAV FEJL?

Det er sandsynligvis, at man undgår at kaste sig ud i nye ting, man ellers ville kunne lære noget af. Den amerikanske forsker, Carol Dweck, skelner mellem et udviklingsorienteret (eng. growth) mindset og et fastlåst (eng. fixed) mindset. En person med et udviklingsorienteret mindset er ikke bange for at lave fejl. Han/hun kaster sig ud i nye ting, øver sig og bliver dygtigere. En person med et fastlåst mindset derimod kan ikke lide at lave fejl, fordi han/hun er bange for, at den dårlige præstation siger noget om ham/hende og hans/hendes manglende evner. Så hellere bare spille sikkert end at afprøve nye ting med risiko for at se dum ud. En kultur hvor man er bange for at lave fejl, vil være en kultur, hvor man får svært ved at øve sig, at lære og at udvikle sig. Det risikerer at blive en fastlåst kultur – muligvis præget af angst for at se dum ud i andres øjne. Er man meget optaget af, hvordan andre vurderer én, risikerer man at blive fastlåst i en rolle, hvor man hele tiden spiller sikkert og derved undgår fejl. Det er ikke fremmende for læring.

HVAD KAN VI GØRE FOR AT BLIVE BEDRE TIL AT HÅNDTERE VORES EGNE FEJL?

Lad være med at betragte dem som fejl. Laver man 100 eksperimenter på universitetet, hvoraf ét af dem fører til en kur imod kræft, så er de øvrige 99 eksperimenter jo ikke fejlslagne. De var nødvendige for at gå systematisk frem og finde en løsning. Man kan betragte livet som masse små test, hvor vi prøver ting af uden at kende udfaldet på forhånd. Hvis du lærer noget af alle situationerne, behøver du ikke at betragte dem som fejl. Det er bare en helt almindelig læreproces. Omvendt hvis du ikke lærer noget, så er det i sig selv en fejl!

Jeg har i mange år været inspireret af den tyske filosof Nietzsche, der har sagt noget i retning af: "Ingen erfaring har været spildt på mig." For mig handler det om at uddrage læring af sine oplevelser/erfaringer. I stedet for "trial and error" skal man måske sige "trial and learn". Så det er mere en holdningsændring til det at fejle – end det nødvendigvis er en adfærdændring. Og så noget refleksion undervejs eller

bagefter. Nogle mennesker har for travlt til den slags eftertanke i forhold til deres oplevelser. De læser den ene bog efter den anden, eller går på det ene kursus efter det andet, men de når aldrig at uddrage noget læring og bruge det. Og så er de jo lige vidt.

HVORDAN FORSTÅR DU FRUSTRATIONS-ROBUSTHEDS-KOMPETENCE?

Når vi taler robusthed inden for psykologi, handler det om at kunne tåle noget modgang og komme igennem det. Frustrations-robustheds-kompetence lyder lidt som begrebet frustrationstolerance inden for psykologi. Den lave udgave handler om "the inability to tolerate unpleasant feelings or stressful situations". Høj frustrationstolerance er det modsatte – altså det, at man godt kan tåle lidt ubehag. Det er sundt at kunne tåle lidt modgang og ubehag. Man kan jo ikke regne med at komme igennem livet uden at få nogle skrammer undervejs.

Der er også lavet studier af behovsudskydelse, som er lidt i samme boldgade. Studierne viser, at børn klarer sig bedre senere i livet, hvis de kan modstå en trang til at give efter for fristelser. De kan f.eks. lave deres lektier, før de går ud og leger – også selv om det ville være mere behageligt kun at lege.

Man taler også som sund frustration, der kan opstå i forbindelse med læring. Det skal ledere ikke forsøge at skærme medarbejdere fra. Ene medarbejder må godt blive lidt frustreret over noget, der er svært. Bliver frustrationen for stor, bør man dog gribe ind med lidt hjælp. Man kaster jo heller ikke barnet i den dybe ende af bassinet, når det skal lære at svømme. Så udfordringen skal matche medarbejderens kompetencer. Eventuelt matche kompetencerne + en smule støtte til personen. Det sidste vil man normalt kalde zonen for nærmeste udvikling.

HAR DU SELV VÆRET SPEJDER?

Jeg startede som blåspejder i Københavnsområdet. Da jeg var 7, flyttede vi til Tarp lidt uden for Esbjerg. Der var der grønspejdere, så det var jeg også i nogle år, men faldt fra da vi skulle rykke op, og mange af mine kammerater valgte at stoppe (jf. behovet for tilhørsforhold). Min brødre fortsatte i mange år – især min storebror, der vist stadig er involveret. En af hans børn fik i sin tid en grøn spejderskjorte til barnedåb. Jeg dyrker selv stadig friluftslivet – bare i andre rammer. Jeg har f.eks. startet et Netværk for Naturterapi. Ofte tager jeg ledere og medarbejdere med ud på walk and talk, og kan jeg komme af sted med det underviser jeg også gerne udendørs. Lige nu er jeg ligeledes i gang med en kort uddannelse til friluftsinstruktør. Så glæden ved at være ude har sat sig fast.

HVAD KAN MAN SET FRA ET PSYKOLOGISK PERSPEKTIV LÆRE AF AT VÆRE SPEJDER? (KOMPETENCER, FÆRDIGHEDER, TILGANGE ETC.)

Man kan lære en hel masse. Jeg ved slet ikke, hvor jeg skal starte, fordi der er så meget, man kan lære. Man kan lære en masse praktiske færdigheder. Man kan også lære en masse brugbar viden. Man kan få nogle gode, sunde holdninger til sig selv, hinanden og omverdenen. Man kan få en masse positive erfaringer, som er grundlaget for de overbevisninger, vi danner. Man kan lære nogle smukke steder at kende. Man kan knytte nogle relationer for livet. Man kan lære, hvordan det at gøre noget godt for andre også påvirker én selv – altså at man kan opnå det gode liv ved at gøre en forskel for andre. Og meget mere ...