

## Videnledelse og vinterbadning

© Helen Eriksen, 2003, erhvervspsykolog, foredragsholder, forfatter  
forandrings- og trivselsekspert [www.heleneriksen.dk](http://www.heleneriksen.dk)

HELEN ERIKSEN – KLUMMEN – HELEN ERIKSEN – KLUMMEN

Slår man op i Brøndums encyclopædi, under videnledelse, så er der ikke lige nogen, der har skrevet om det. Til gengæld står der noget om vimpel og vinterbadning, som jeg her vil tillade mig at gengive, da det ved nærmere gennemlæsning rent faktisk viser sig at kunne indeholde en gevaldig overførselsværdi i forhold til temaet i dette Kubus nyt - nemlig videnledelse.

Så kære læser. Prøv at læse det følgende, som var det en beskrivelse af, hvad videnledelse også kunne være. Vi udfordrer lige forestillingsevnen lidt, jævnfør også Ivan Jensen's artikel i dette kubus nyt, hvor han nævner at viden og den mening, som viden giver, er forbundet til øjnene, der ser. Så velkommen til at læse hvad Brøndums encyclopædi har at sige:

Vimpel: En vimpel er et sted i sindet, hvor alt kan lade sig gøre. Hvor der er frisk luft. At bære en vimpel er en simpel Guds lykke. Asc

Om vinterbadning kan det generelt siges, at den startes bedst om sommeren.

Tilvænningsprocessen er en behagelig og let overgang til det kolde gys. Det som er den helt store - og helsebringende fornøjelse, er vekselvirkningen mellem koldt og varmt. Processen begynder med at man, klædt i varmt tøj - evt. en joggingdragt - tager ud til badeanstalten. I badehuset klæder man sig af og går nøgen ud på broen, hopper ned i det kolde vand, som på vinterdage kan nå ned på ca. 1 grad under frysepunktet. Alt efter temperament og udholdenhed plasker man rundt i det herlige, salte vand nogle få minutter, hvorefter man går i sauna, hvor man i en temperatur på omkring 90 grader tør varme sidder eller ligger på en træbriks i et kvarters tid. Derpå igen ned i det kolde vand, som nu ikke føles nær så koldt længere - den kolde morgenluft ej heller. Så frotterer man sig, klæder sig i sit varme tøj, og er så klar til at møde hverdagen væsentligt bedre rustet. Man føler sig lidt høj. Under vekselbadning frigøres de såkaldte endorfiner, også kaldet legemets naturlige morfin. Som læseren måske kan udlede af ovenstående kan vinterbadning stærkt anbefales, men samtidig skal der også følge en advarsel med - pas på! - det er stærkt vanedannende. JHe

### **Om vinterbadning kan det generelt siges, at den startes bedst om sommeren.**

Det er altid godt at have nogle bærende, vel integrerede værdier i organisationen at varme sig ved, når videnledelse tager sin begyndelse.

### **Tilvænningsprocessen er en behagelig og let overgang til det kolde gys.**

Vi mennesker reagerer ofte med skepsis i forhold til noget der er nyt for os. Vi føler os langt mere sikre i usikkerhed, såfremt der med respekt og empati kommunikeres klart, substantielt og præcist omkring hvad der skal ske, og hvad der forventes af os.

### **Det som er den helt store - og helsebringende fornøjelse, er vekselvirkningen mellem koldt og varmt.**

De gamle kinesere, de af dem der havde hang til taoismen, sagde det allerede med yin yang symbolet. Al dynamik skabes og opretholdes af vekselvirkninger. Viden er godt. Men viden uden

den sans, som erfaringen giver mennesket, en sans for det erfarede – ja den viden er temmelig gold. Ligesom en ypperlig sans for tingene ikke viser sig bæredygtig, såfremt den ikke befrugtes af erfaring, levendegørelse, manifestation, handling. Og qua erfaringen - bliver til viden.

***Processen begynder med at man, klædt i varmt tøj - evt. en joggingdragt - tager ud til badeanstalten.***

Vil man svømme, må man til vandet. Vil man videnledelse må man vænne sig til at praktisere videnledelse på vej ud til badebroen – hver især og sammen. Ingen behøver at fryse. Videnledelse skulle gerne give varmen både indeni og hinanden imellem. For det handler vel dybest set om at finde optimale måder at støtte hinanden og dermed virksomheden i ressourceudvikling på alle niveauer.

***I badehuset klæder man sig af og går nøgen ud på broen, hopper ned i det kolde vand, som på vinterdage kan nå ned på ca. 1 grad under frysepunktet.***

Nok var vore forfædre vikinger. Men om vinteren er vi blevet vant til at bo i varme huse med termostat på radiatoren (helst dansk fabrikat – ingen nævnt ingen glemt!). Det er udfordrende at dele sin viden på alle niveauer. Det forudsætter nogle betydelige identitetsmæssige skift og erkendelser i en organisation. Og det vil for mange føles som en absolut uvant situation, der individuelt fordrer stor omstillingsevne, fleksibilitet og faglig som personlig selvfølelse. Og ikke mindst også at kunne se processen omkring videnledelse i et større perspektiv. Og gøre det til en vane at praktisere det hver især og sammen. Så meget desto mere vigtig er det at være opmærksom på, hvilke helt konkrete værdier, der i den grad skal levendegøres, manifesteres og fungere - ikke som compensation for den termostatstyrede radiatorvarme, men som bæredygtigt, trykghedsgivende fundament for samtlige medarbejdere. Det skal VIDES (læs praktiseres), at der er værdimæssigt bæredygtige, tykke frottéhåndklæder til alle og plads i saunaen bagefter uanset højde og drøjde.

***Alt efter temperament og udholdenhed plasker man rundt i det herlige, salte vand nogle få minutter, hvorefter man går i sauna, hvor man i en temperatur på omkring 90 grader tør varme sidder eller ligger på en træbriks i et kvarters tid.***

Sådan! Arkimedes fremkom jo med teorien om, at mennesket bliver det antal kilo lettere, svarende til den mængde vand, kroppen fortrænger, når den nedsænkes i vand. Saltvand har det som bekendt med at hjælpe lidt til med at holde hovedet oven vande og kroppen fra totalsynkningstilstand. Der er visse processer i en organisation, der alt andet lige holder os oppe. Som bare virker energifrigørende. Som er nærmest organisk, naturlige at praktisere. Som havde man rygvind. Dem skal vi sørge for at blive stadig bedre til at udvælge og praktisere og dele med hinanden. Det giver et ganske andet arbejdsklimatisk overskud, der virker som åndehuller i dagligdagen.

***Derpå igen ned i det kolde vand, som nu ikke føles nær så koldt længere - den kolde morgenluft ej heller.***

Den græske filosof og grundlægger af den athenske filosofiskole Aristoteles udtalte år 350 f.K. at vi mennesker er, hvad vi gentagende gør. Anden gang har vi allerede vænnet os meget mere til det. Og det er endda kun anden gang. Den omstillingsproces det kan være at være videnleder i sit eget liv, og selv og sammen med sine medarbejdere finde ud af, hvordan vi i vores regi bedst muligt deler viden, giver vore erfaringer videre, udvikler og lærer hele tiden – den mærker vi både indeni og udenpå. Vi bruger hele vores sanseapparat i processen. Og arbejdsklimatisk i det ydre sætter omstillingsprocessen også sit præg. Men det er vores egen forestillingsevne, og dermed vores egen cognition, der bestemmer hvor koldt vandet er både første, anden og de efterfølgende gange. Videnledelse er jo ikke blot en badetur. Det er store badedag – hver dag! Med andre ord en tiltagende organisatorisk livsstil. ... - den kolde morgenluft ej heller.

**Så frofterer man sig, klæder sig i sit varme tøj, og er så klar til at møde hverdagen væsentligt bedre rustet.**

Når værdier i en virksomhed er bæredygtige og vel integrerede, så er det både engagerende og trykghedsgivende på samme tid. Med videnledelse har vi muligheden for i stadig højere grad at blive proportionalt stadig mere transparente for hinanden. Vi har med andre ord muligheden for at blive bedre til at udnytte egne ressourcer (læs se vores eget lys) og dermed også at støtte hinanden i at udnytte hinandens ressourcer (læs se hinandens lys) OG GØRE NOGET VED DET. Det er en helt anden måde at møde sig selv og møde hinanden på. Det giver alt anden lige mere mening. Men det skal vi også lige vænne os til.

**Man føler sig lidt høj.**

Hvem vil ikke gerne fagligt og menneskeligt have oplevelsen af at egne evner, ressourcer og kvaliteter bliver påskønnet for det de er i sig selv og for det de repræsenterer i den større organisatoriske sammenhæng? Sker det for stadig flere medarbejdere hver dag - på kryds og tværs i organisationen, fordi videnledelse støtter os i denne udvikling - så er det lige til at blive rigtig høj af. Denne livskvalitets- og meningsgivende følelse af at være en del af noget større, der bevæger og udvikler sig og også giver mig fagligt som menneskeligt vokseværk - gør høj - og glad.

**Under vekselsbadning frigøres de såkaldte endorfiner, også kaldet legemets naturlige morfin.**

Ser man organisationer som levende organismer, så har organisationerne naturligvis også deres endorfiner. Ligesom den menneskelige krop har det. Når der er overensstemmelse mellem ens egne værdier og virksomhedens værdier på en sådan måde, at ting og sammenhænge synes at gå op i en højere enhed. Når man får følelsen af virkelig at høre til. At ting hænger sammen. At der virkelig praktiseres videnledelse på alle niveauer. At alle medarbejdere - som var de celler i en større organisme arbejder med i forhold til helhedens bedste, at der praktiseres en autentisk transparens på og mellem alle niveauer i en organisation, så udskilles de organisatoriske endorfiner - et stykke kemi, der kunne kaldes det bæredygtige arbejdsmæssige engagement i forhold til organismen. Det gør høj, fordi det kemisk, værdimæssige sammenhængsniveau er højt.

**Som læseren måske kan udlede af ovenstående kan vinterbadning stærkt anbefales, men samtidig skal der også følge en advarsel med - pas på! - det er stærkt vanedannende.**

Medlemskab af vinterbadere er opnået i det øjeblik, du beslutter dig for at deltage i vekselvirkningens dynamiske nydelser og udviklingsmuligheder. Du kan altid kende andre vinterbadere på, at de har "endorfiner" i øjnene. Det er sådan et humoristisk glimt i øjet, der vidner om en vis gentagelse af vinterbadningsakten. Og dermed også en vis erfaring med både at sanse og vide. Leve og lære. Elske og handle. God fornøjelse!

[www.heleneriksen.dk](http://www.heleneriksen.dk)

HELEN ERIKSEN – KLUMMEN – HELEN ERIKSEN – KLUMMEN