

Den anerkendende tilgang har været et opgør med en fejlfinderkultur, men den er samtidig blevet en ensidig "positivisme".

Anerkendelse er en basal forudsætning for udvikling, fordi læringspotentialer er større, når vi fokuserer der, hvor vi lykkes.

SÅDAN ARBEJDER MAN ANERKENDENDE

Man kan gå anerkendende til en opgave ved at stille sig disse tre spørgsmål:

- Hvad er de bedste, vigtigste erfaringer fra tidligere?
- Hvad kunne vi have gjort klogere, smartere og med større effekt?
- Hvordan kan vi anvende vores erfaringer fremadrettet?

FEM FALDGRUBER VED DET ANERKENDENDE

1) Vi ryger i positivist-helvedet

Det anerkendende kan opleves sådan, at man ikke må tale om det, der er vigtigt, og at man SKAL fokusere ensidigt på det positive. Rådet lyder her: *"Tal om det, der er vigtigt, på en fremadrettet måde!"*.

2) Vi glemmer at anerkende opgaven

Vi kan blive så optagede af at anerkende den enkelte, at vi glemmer, hvad vi dybest set skal sammen. Vi glemmer opgaven og organisationens mål. Rådet lyder her: *"Anerkend først opgaven, og derefter individet"*.

"Anerkendelse handler ikke om konsensus og hurra-pædagogik. Det handler om at møde hinanden i øjenhøjde"

3) Vi beder ikke om feedback

Vi glemmer nemt, at det er andres oplevelse, som er afgørende for, om vi kan kalde os anerkendende. Rådet lyder her: *"Spørg medarbejdere og kolleger: 'Hvordan blev jeg oplevet?'"*.

4) Vi giver ikke feedback

Vi vil gerne være pæne og humanistiske, så vi pakker tingene ind. Men det er "disanerkendende" ikke at give feedback. Rådet lyder her: *"Giv feedback, så folk får muligheden for at lave om, ændre og forbedre"*.

5) Vi taler udenom problemerne

De besværlige emner er ofte de vigtige emner. Derfor skal vi også have fokus på dem. Rådet lyder her: *"Tal opgavefokuseret, tydeligt og fremadrettet. Og gør det, så du giver liv og lyst til at være med"*.

Beskriv et problem, som du har svært ved at tage op med en kollega

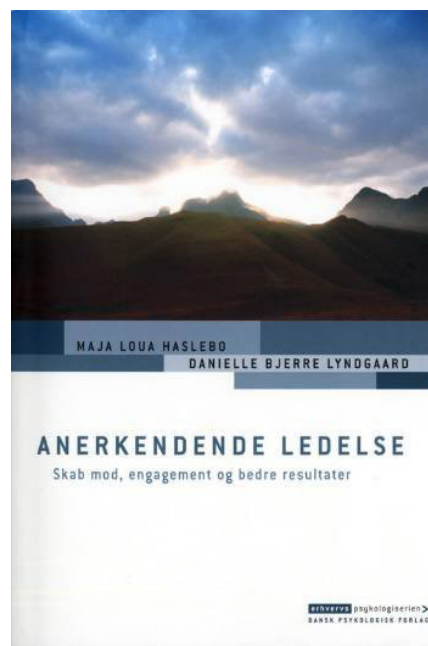
Hvilken betydning har problemet for den opgave, I skal løse sammen?

Hvad er det vigtigt, at I gør fremadrettet for at lykkes med opgaven?

Artiklen: Sådan undgår du faldgruberne ved anerkendende ledelse (2013) af Thomas Johansen, MacMann Berg. Findes på linket:

<http://www.lederweb.dk/Strategi/Organisationsudvikling/Artikel/107900/Undga-at-glide-i-den-alerkendende-bananskrald>.

Bogen: Anerkendende Ledelse (2007) af Danielle Bjerre Lyndgaard og Maja Loua Haslebo. Udgivet af Dansk Psykologisk Forlag.



OPLÆGSHOLDER

Thomas Johansen



MacMann Berg