

## Fokus på problemer eller på det, der virker

**Anne Tang Thomsen** er associeret konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for uddannelser herunder en HA-enkeltfag i HR-management og i Forandringsledelse. Anne Tang Thomsen har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne Tang Thomsen har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursusbranchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Anne arbejder bl.a. med kompetenceudvikling, karriererådgivning, coaching, udvikling af organisation, ledere og medarbejdere. Se mere om Teglkamp & Co på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



### Kritik er vejen frem!

For nyligt blev chefredaktøren på en af vores store aviser interviewet på TV. I den forbindelse faldt talen på, hvordan og hvorledes man sikrer sig, at medarbejderne arbejder i den rigtige retning. Chefredaktøren sagde her med et smil, at han vist var lidt af en 'hård hund', som primært var kendt for at påpege, hvilken retning de ikke skulle gå - altså påpege de ting, som ikke virker og give en kritik heraf.

*'Der er ingen grund til at dvæle ved det gode, det er folk jo godt selv klar over'.*

Med andre ord fokuserede han direkte på problemet og søgte at fjerne det med et rent hug. Det lyder effektivt, men er det nu det?

### Hav fokus på det, der virker

Den anerkendende tilgang har en anden filosofi, nemlig at det er det, som virker godt hos medarbejderen, som skal give retning og sikre, at medarbejdere er på den rette kurs.

Antagelsen er, at ingen medarbejdere - selv de mest besværlige - kan finde ud af at 'ikke fungere' hele tiden. Det gælder derfor om at sætte fokus på 'hvornår problemet ikke er til stede' eller hvornår medarbejderen er dygtig til sit arbejde - og hermed søge at erstatte det, som ikke virker med det, der virker.

*Vi er selv med til at skabe fremtiden - og jo mere vi fokuserer på noget - positivt eller negativt - jo større er chancen for, at det bliver en realitet!*

Ved at fokusere på det, som er funktionelt og godt, sikrer man, at det også er det, som kommer til at fylde i medarbejderens bevidsthed: 'Jeg er god til mit arbejde' i stedet for 'jeg kan ikke skrive gode referater mv.'.

Anerkendelse er således også et centralt redskab, hvis man ønsker at arbejde med udviklingen af medarbejderes selvtillid, selvagtelse og selvværd. Det handler om at blive set, hørt og forstået.

### Husk den gode atmosfære

Anerkendelse skal foregå i en positiv atmosfære, så hvis man som leder ønsker at benytte sig af den anerkendende tilgang, er det vigtigt, at man sikrer den positive kontakt ved at tage ansvaret for rummet og for stemningen.

*Husk: 'vi er ligeværdige - men ikke nødvendigvis ligestillede'*

Tanken er, at mennesker trives og udvikler sig bedst i en god atmosfære, hvor de mødes af anerkendelse og påskønnelse.

Hermed styrker man medarbejderens motivation for læring og udvikling i positiv retning.

### **Gælder også for grupper og for organisationer**

Ligesom med mennesker kan man også arbejde med grupper og organisationer ud fra den anerkendende tilgang. Udgangspunktet er, at man laver en undersøgelse af 'hvad virker her hos os?', 'hvornår fungerer vi særligt godt?'

*'Man sikrer et godt fundament og bygger videre på det'*

Man går simpelthen på en positiv opdagelse i gruppen/organisationen, og herfra arbejder man videre ind i fremtiden og former den ud fra det, som allerede er sundt og godt.

Det er i reglen en inspirerende proces, som involverer både ledelse og medarbejdere, og som kan give en masse energi til en gruppe eller en organisation.

### **Inspiration til et godt værktøj**

Ovennævnte opridses kun nogle af hovedprincipperne i den anerkendende tilgang, og er ment som inspiration til et stærkt værktøj, når man arbejder med både mennesker og organisationer.

Har det svaret på alle problemer? – Nej - men det er et godt og spændende alternativ til den mere problemorienterede tilgang.