

Skal man anerkende en mødding?

Af: Anne Tang Thomsen, Konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk



Er den anerkendende tilgang fup eller fakta? Kan den bruges eller er den bare en smuk drøm?

Det er en snak, som har bølget en del frem og tilbage! I en periode skulle alt og alle anerkendes, hvilket kunne blive for meget af det gode, hvorefter der er kommet en modreaktion, som har blotlagt og fokuseret på nogle svagheder ved den anerkendende tilgang.

Blandt svaghederne er det blevet fremhævet, at den kan undertrykke relevant kritik – og dække over problemer og svag/dårlig ledelse.

Som konsulent kan det da også være en pudsigt oplevelse, at blive bedt om at bruge den anerkendende tilgang i udviklingsarbejdet med en gruppe eller en organisation, hvis man oplever, at 'alt sejler'. Det kan virke både uhensigtsmæssigt og kunstigt – men betyder det nu også, at den anerkendende tilgang er passé – det vender jeg tilbage til.

Lad os først lige se på, hvad den anerkendende tilgang i meget brede træk handler om.

Hav fokus på det positive

Den anerkendende tilgang har fokus på det, som virker godt hos en gruppe eller en organisation, og som kan give energi, retning og sikre en god og konstruktiv kurs fremad.

Tanken er, at alle (eller de fleste©) organisationer – har elementer, som virker godt og i stedet for at sætte fokus på problemer og mangler, gælder det om at undersøge og styrke de gode elementer – og at søge at erstatte det, som ikke virker med noget, der virker.

Man sikrer et godt fundament og bygger videre på det

Man går simpelthen på en positiv opdagelse i gruppen/organisationen: Ved at stille åbne, nysgerrige og undersøgende spørgsmål og ved at fokusere på det, som er funktionelt og godt, 'hvad virker særligt godt her hos os?', 'hvad skal der til, for at vi bliver endnu bedre?'

På den måde arbejder man for, at det også er det positive, som kommer til at fylde i medarbejdernes bevidsthed og sprog. Herfra arbejder man så videre ind i fremtiden og former den ud fra det, som allerede er sundt og godt – og ud fra det, som vi ønsker os af fremtiden.

Det er i reglen en inspirerende og nyskabende proces, som involverer både ledelse og medarbejdere, og som ofte giver en masse positiv energi til en gruppe eller en organisation.

Skal man så anerkende en mødding?

Svaret er selvfølgelig 'nej'!

Når man som konsulent, møder en gruppe medarbejdere, som er ved at sprænges af frustrationer, en organisation som smuldrer, en ledelse uden styr på tingene - eller en leder, som søger at arbejde med udvikling ud fra



en anerkendende tilgang i et forsøg på at dække over egne mangler – så kan det være en endda meget skidt idé at starte med at spørge 'hvornår fungerer det så rigtigt godt hos jer?'.

Her vil der være alt for meget 'negativ støj', hvis ikke folk får mulighed for at slippe af med deres frustrationer og vigtige viden om forhold, som ikke fungerer. Det kan give god mening at få ryddet op, inden man evt. begynder og arbejde med folks drømme om fremtiden og de elementer i organisationen, som man ønsker at bygge videre på.

En anerkendende og en mere problemorienteret tilgang behøver således ikke at udelukke hinanden. Det er situationen, som afgør, hvilken tilgang, der er mest hensigtsmæssig i en given gruppe/organisation.

Det skal lige siges, at den anerkendende tilgang ikke fornægter, at problemer eksisterer, men når man har fokus på at lede efter fejl og de ansvarlige for at begå fejl - kan det være endda meget svært at finde konstruktive løsninger for fremtiden. Her vil den anerkendende tilgang i stedet søge at fokusere på den fremtid vi ønsker, som den korteste og mest effektiv vej til positive forandringer og udvikling.

Vi kan ikke fjerne problemer, men vi kan realisere ønsker og drømme

Et godt værktøj i rette sammenhæng

Den anerkendende tilgang er fortsat et stærkt værktøj, når man arbejder med både mennesker og organisationer. Det kan bidrage til at skabe motivation, læring og udvikling i positiv retning.

Har det svaret på alle problemer? Nej! men, hvor det er relevant og de organisatoriske forhold er klar, kan det være et både godt og spændende alternativ til en mere problemorienteret tilgang.

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!

Anne Tang Thomsen er konsulent i Teglkamp & Co. Hun er uddannet Cand. Mag og har suppleret med forskellige former for konsulent- og lederuddannelser. Anne har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Anne har virket som bl.a. projektleder indenfor it-branchen og kursus-branchen, og har i mange år arbejdet som HR- og managementkonsulent. Se mere om Teglkamp & Co på www.tegkamp.dk

Skab grundlaget for en feedback kultur i jeres virksomhed - 1/2 dags kursus

Vi har alle brug for feedback for at kunne udvikle os både som enkeltpersoner og som arbejdsplads. Med dette seminar lægger I grundlaget for en god feedbackkultur på jeres arbejdsplads.

Læs mere her: http://www.tegkamp.dk/Feedback_seminar.pdf

