

Fejlfindereren ligger dybt i os

ANERKENDELSE: Forfatteren til en ny bog om anerkendende kommunikation argumenterer for, at lederes evne til at anerkende medarbejderne ikke kun handler om at være god til at kommunikere, men derimod om lysten og viljen til at forholde sig åbent og forstående over for andre.

"Anerkendende kommunikation – med empatien som vejviser"
Ianneia Meldgaard
Frydenlund
216 sider
Vejl. pris 269 kr.



ULLA BECHSGAARD
Ledersucces.dk

finans@finans.dk

Danskere er trænet til at være fejlfinder. Ja, vores kultur både på arbejdspladserne og i privatlivet bygger på værdier og overbevisninger, som ligger langt fra den anerkendende tilgang. Vi er fokuseret på problemer og alt det, der ikke fungerer.

Det mener forfatter, foredragsholder og rådgiver Ianneia Meldgaard, som i sin nye, relevante bog "Anerkendende kommunikation – med empatien som vejviser" kobler principperne fra ikke-voldelig kommunikation, som også kaldes girafsprø, med *appreciative inquiry*, den værdsættende samtale.

»Vi har lært at vurdere, fortolke og dømme det, vi oplever. Det ligger som en undertone i hele vores tilgang til os selv, hinanden og til livet. At fokusere på ressourcerne og på det, der virker og fungerer godt, ligger os derimod langt mere fjernt,« mener Ianneia Meldgaard.

Hun argumenterer for, at man skal møde sig selv og andre med empati og en grundlæggende tro på, at man altid gør sit bedste, og at der er en god grund til, at man handler, mener og siger, som man gør.

Anerkendende ledelse og anerkendende kommunikation har været diskuteret og benyttet af såvel ledere som medarbejdere i private og offentlige virksomheder i årevis. Meldgaard præsenterer altså ikke noget grundlæggende nyt, men hun tilføjer noget nyt og relevant til de gængse teorier. Jeg oplever hendes bog som en god grundbog, der kan bruges af alle.

Tre principper

De to teorier, som er bærende for Meldgaards bog er Marshall Rosenbergs teori om ikkevoldelig kommunikation, som i Danmark er bedre kendt som girafsprø, og Peter Langs *appreciative*



Anerkendende ledelse handler bl.a. om at omprogrammere hjernens tendens til at lede efter fejl. Illustration: Corbis

inquiry (AI), den værdsættende samtale. Al handler om at udforske og undersøge det, der fungerer godt, for herigennem at opkvalificere det, der fungerer knap så godt.

Meldgaard samtænker de to teorier til disse tre principper:

- Jeg øger min opmærksomhed på det, der fungerer.
- Jeg er autentisk og tydelig om det, der er vigtigt for mig.
- Jeg er nysgerrig og interesseret i det, der er vigtigt for andre.

I bogen uddyber og forklarer hun de to bærende teorier og sine egne tre principper på glimrende vis. Har man ikke før læst om girafsprø og den anerkendende samtale, er denne bog et godt sted at starte. Hun er forankret i den pædagogiske verden, og hendes eksempler er taget fra det pædagogiske felt, men det ændrer ikke ved, at bogen rammer bredt og er inspirerende for såvel ledere som medarbejdere, der ønsker at øve sig i at være mere anerkendende.

Forfatteren er stødt på mange misforståelser om den anerkendende tilgang. Her er de tre største misforståelser:

- For det første forveksler mange anerkendelse og ros. I iveren efter at fokusere på det positive, falder man

nemt i den grøft at rose for meget. Anerkendelse er meget mere end at rose. Anerkendelse er en dyb og ægte interesse for et andet menneske på godt og ondt – altså både når der er noget at rose, og når der ikke er.

Benspænd for trivsel

■ For det andet insisterer mange på, at man i anerkendelsens navn kun må tale om det, der er godt. Det bliver nærmest forbudt at tale om det, som vi ikke bryder os om, og som man ikke trives med. Den tilgang skaber frustration og forhindrer, at man får taget sig ordentligt af det, som spænder ben for trivslen.

■ Den tredje misforståelse er, at det at anerkende hinanden er det samme som at tolerere alt ved hinandens adfærd. At man ikke har lov til at sige nej og sætte grænser. Denne fortolkning af anerkendelsen, hvor man anerkender alt ved den anden, men glemmer at anerkende sig selv og sine egne grænser, har skabt megen udbrændthed og forvirring. Ifølge forfatteren er det umuligt give ægte anerkendelse, hvis man selv føler sig i underskud. Der er nødt til at være en form for balance; men selvfølgelig tager det tid og er svært at tillære sig den anerkendende tilgang:

»(...) Selvfølgelig falder vi

i den gamle dømmende fejlfinderrolle indimellem, selv om vi har de bedste intentioner. Den gamle fejlfinder ligger jo som en dyb kode i os alle sammen. Det er mange generationers kulturel indlæring, vi med den anerkendende tilgang er i gang med at omprogrammere,« mener Ianneia Meldgaard.

OM FORFATTEREN

- Ianneia Meldgaard er cand. mag. i kommunikation og musik fra Aalborg Universitet.
- De seneste 12 år har hun arbejdet som selvstændig konsulent.



Bekendtgørelser

Legater

ADVOKATSAMFUNDETS UNDERSTØTTELSESFOND

Legatet kan søges af nuværende eller forhenværende advokater, der er økonomisk dårligt stillede, eller disses efterlevende ægtefæller og børn (under 18), eller undtagelsesvis til andre, som advokaten faktisk forsørgede.

Understøttelsesfonden administrerer desuden 4 selvstændige legater, hvis formålsparagraf stort set er enslydende med Understøttelsesfondens.

Ansøgningsfristen er 31. marts 2019 og legatet udbetales i 2 rater i hhv. juni og december.

Se mere på www.advokatsamfundet.dk/OmAdvokatsamfundet/Advokatraadet/Fonde.aspx, hvor der også er ansøgningskema. Skemaet kan også rekvireres ved henvendelse til fondens sekretariat på tlf. 33 96 97 98.

BØGER

Erhvervsbøger til anmeldelse sendes til:

Ulla Bechsgaard
Snellemark 23
3700 Rønne