

## 3 niveauer af anerkendelse

Formål:	Dette procesværktøj tager afsæt i tre niveauer af anerkendelse; ros, værdsættelse og anerkendelse. Værktøjet er overskueligt og kan nemt bruges i en gruppedialog.
Varighed:	Ca. 1 t. og 45 minutter
Deltagere:	9 – 24 pers. (hvis der er flere, kræves der en anden form for opsamling)
Materialer:	Flip-over, røde tusser (1 pr. gruppe), tape eller sticky tack til ophængning af flip-over-ark, Evt. powerpointprojektor og computer.
Konsulent:	Ingen forudsætninger

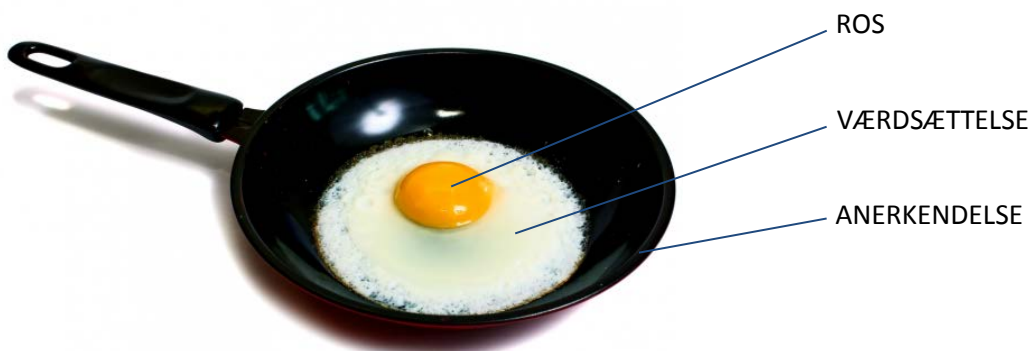
### Rammesætning (5-10 min):

Begynd med kort at skitsere:

- hvad I er samlet om
- hvor lang tid, der er sat af
- hvad planen er (giv et kort overblik over hvad der kommer til at ske)
- hvad meningen er
- hvad udbyttet forhåbentlig bliver og, hvem der ska bruge dette til hvad.

### Afsæt for dialog (10 min):

Skitsér de tre forskellige niveauer af anerkendelse (se afsnittet "Baggrundsviden"). Kan du ikke lide at fremlægge, kan du evt. sende den blå tekst "Baggrundsviden" rundt og bede deltagerne læse den. Hvis det er passende for deltagerne, kan du tegne en stegepande med et spejlgæg i – eller vise en power point med et billede, f.eks. dette:



### **Gruppedialog (25 min.):**

Bed nu deltagerne om at drøfte i små grupper à 3-4 personer:

- a) Hvordan og hvornår lykkes vi bedst med anerkendelse hos os? Referér til de tre niveauer.
- b) Hvordan og hvornår kunne vi med fordel anerkende mere? Referér gerne til de tre niveauer.
- c) Hvis vi gjorde dette, hvilken virkning ville det forhåbentlig resultere i?
- d) Hvad anerkendes her hos os?
- e) Hvad kunne vi med fordel anerkende mere?
- f) Er der noget vi burde stoppe med at anerkende? Hvad skulle hensigten med det være?

Alt efter størrelsen af gruppen, vil det være smart enten at have spørgsmålene på en power point eller en flip over. De kan også printes og deles ud. Giv grupperne 20 min. til at drøfte de 5 spørgsmål samt at nedfælde de vigtigste pointer på et flip-over-papir, som du udleverer til dem.

### **Opsamling (30 min.):**

Fortæl, at nu er det tid til at høre alle de gode pointer og, hvordan du har tænkt dig, det skal forløbe. Hvis der er 4-5 grupper, fremlægger de enkelte grupper, hvad de er kommet frem til, mens de andre lytter (5 min. pr. gruppe). Hvis der er flere, kan man evt. høre de første tre grupper, der melder sig, og derefter høre de resterende grupper, om de skulle have andre vigtige pointer at supplere med.

En "sekretær" (eventuelt facilitatoren) noterer i stikord de svar, der kommer frem. Sæt eventuelt flip-over-ark op på væggene under gruppedialogen: 1 ark til spørgsmål a), 1 ark til spørgsmål b) etc. hvor du skriver hhv. a), b), c) etc. som overskrift.

### **Afstemning: De bedste idéer og tiltag (15 min.):**

Bed nu grupperne drøfte, hvad de mener, er de tre tiltag, der kan gøre den største forskel for jeres gruppe, og bed dem være klar til at "stemme". Giv dem 10 min. – herefter får hver gruppe en rød tusch, og de får lov at sætte tre stjerner. Stjernerne må sættes ét sted, to steder eller fordeles på 3.

### Konklusion og afrunding (15 min):

De tre tiltag, der får flest stjerner udpeges, og alt efter hvad de indeholder, aftales det, at de herfra indlejres i dagligdagen. Skriv dem rent og hæng dem op på gangene, i tekøkkenet eller hvad der måtte være passende hos jer, så alle husker at gøre det, I blev enige om. Spørg evt. til hvilken form, de tror hjælper bedst til at huske alle på det, de har vedtaget.

Husk at sige mange tak for deltagelse til alle – og udtryk gerne forhåbning til, hvad det kan bringe, hvis alle sætter det I sammen har valgt i spil.

### Baggrundsviden

Anerkendelse, hvad er det egentlig? Er det ikke bare noget hurra-agtigt, hvor man skal gå og være glad og næsten kunstigt rar hele tiden? Hvor man slet ikke siger det man mener, og hvor det der ikke er så godt fejles lidt ind under gulvtæppet. Misforståelser som disse hersker nogle steder, men man kan med fordel skelne mellem følgende tre niveauer af anerkendelse:

**Ros:** Når der fremhæves noget, man er tilfreds med. F.eks: "Tak fordi du hjælper sådan til i det her arbejde. Det er virkelig en stor hjælp, og din måde at gøre det på er også helt eminent."

**Værdsættelse:** En tilgang, der primært er inspireret af Appreciative Inquiry (David Cooperrider), løsningsfokuseret tilgang (Steve de Shazer) og Styrkebaseret tilgang (Marcus Buckingham). Her fokuserer man f.eks. bevidst på undtagelser, hvor noget der ellers er svært, faktisk lykkes. Og man udforsker dette nærmere for at blive klogere på det man har brug for at vide mere om eller gøre mere af, sådan at det der er svært lykkes bedre. Bøvler en gruppe med dårlig trivsel, kan den f.eks. med udgangspunkt i værdsættelse tænke og spørge sig selv som følger: Det er dårlig trivsel vi gerne vil væk fra! Så hvad er egentlig det vi gerne vil henimod? God trivsel. Findes der glimt eller stunder, hvor vi faktisk trods alt lykkes med god trivsel? Hvad sker der i de stunder eller glimt? Hvad er med til at gøre god trivsel mulig netop der, når det eller er svært? Hvem gør hvad? Hvordan er samspillet? Etc. Den slags spørgsmål finder gruppen sammen svar på, og derigennem finder de inspiration til og beslutter endeligt, hvilke tiltag de vil sætte i værk for at styrke trivslen i gruppen.

Der er flere andre metoder end eksemplet udfolder (se første linje om værdsættelse), men det korte af det lange er, at man med værdsættelse vælger et bestemt positivt fokus med henblik på at udvikle eller forbedre noget. Appreciative Inquiry, løsningsfokuseret tilgang og styrkebaseret tilgang er alle tre udviklet af amerikanere, og værdsættelse kaldes af nogen derfor også "den amerikanske tilgang".

**Anerkendelse:** Anerkendelse kan også forstås ud fra en mere europæisk filosofisk tilgang, hvor man inspireret af særligt Friedrich Hegel, Axel Honneth og Søren Kierkegaard forstår anerkendelse mere som det at SE den anden på den andens egne præmisser.

Kierkegaard berømte citat om hemmeligheden i al hjælpekunst folder denne forståelse ud:

*"At man, naar det i Sandhed skal lykkes en at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der.*

*Dette er Hemmeligheden i al Hjælpekunst.*

*Enhver, der ikke kan det, han er selv i en Indbildning, naar han mener at kunne hjælpe en Anden.*

*For i Sandhed at kunne hjælpe en Anden, maa jeg kunne forstaa mere end han – men dog vel først og fremmest forstaae det, han forstaaer. Naar jeg ikke gjør det, saa hjælper min Mere-forstaaen ham slet ikke. Vil jeg alligevel gjøre min Mere-forstaaen gjældende, saa er det fordi jeg er forfængelig eller stolt, saa jeg i Grunden i stedet for at gavne ham egentligen vil beundres af ham. Men al sand Hjælpen begynder med en Ydmygelse."*

(Kierkegaard, Samlede Værker, bd. 18 s. 96)

(Se også: <http://www.sk.ku.dk/citater.asp>)

Man må altså anerkende den anden på den andens egne præmisser og se det han/hun ser, for at kunne hjælpe. Modsat værdsættelse handler denne forståelse af anerkendelse mere om nærvær og opmærksomhed, at kunne sætte sig i den andens sted etc.

Med afsæt i Hegel skelner Honneth i øvrigt mellem 3 sfærer med hver sin anerkendelsesform:

- Familien, hvor anerkendelse baseres emotionelt, f.eks. i form af kærlighed
- Den retslige sfære, hvor anerkendelse vedrører borgerrettigheder som f.eks. sociale velfærdsrettigheder og stemmeret.
- Den solidariske sfære, hvor anerkendelse mere går på individet og dets unikke kvalifikationer og funktioner. Her foregår både emotionel og kognitiv anerkendelse.

Det regnes med andre ord i denne optik også for anerkendelse, når ens valgkort dumper ind ad brevsprækken: Det er et af de synlige beviser på, at man anerkendes som borger. At hilse på hinanden er her også en anerkendelsesform.