

Anerkendelsens anatomi

Fra FO/fremtidsorientering 2/2008

Vores behov for anerkendelse er eksistentielt. Det vedrører det enkelte menneskes behov for at blive set og hørt på egne betingelser. At være anerkendende er det modsatte af at forholde sig strategisk til andre mennesker. Anerkendelse er ikke knyttet til hverken ros eller positiv bekræftelse, men derimod til lydhørhed, accept og respekt. Det er ikke nogen enkel sag at være anerkendende, og ingen kan lære det en gang for alle på et kursus. Læs om, hvad anerkendelse i relationer mellem menneske, er og betyder.

Af Lis Møller

Det er populært at tale om anerkendelse. I børneinstitutioners virksomhedsplaner og i pædagogers idealer for deres praksis er anerkendelse en af de mest genkommende værdier. Det samme gælder på arbejdsmarkedet. Ledere skal være anerkendende og selv anerkendes, og medarbejdere skal anerkende hinanden, klienter, brugere og borgere mere.

Der er tydeligvis en voldsom sult efter det gode, så der må være en mangel eller måske ligefrem en sygdom, som anerkendelse skal kurere. Anerkendelse er blevet den medicin, der skal til for, at vi kan få det bedre og vende negative mønstre til positive. Mange gange formuleret som en strategi, som skal sikre trivsel, udvikling og læring; en metode til at få kreativiteten til at blomstre og det bedst mulige frem i den enkelte.

Vi skal gå efter det gode og det, der virker. På den måde bliver anerkendelse en kommunikationsstrategi baseret på ros og positiv bekræftelse. Anerkendelse bliver til endnu et muligt redskab, som kan styre og forme medarbejdernes personlighed, så virksomheden får det bedst mulige udtryk og den bedste ydelse.

Anerkendelse for hvad?

At gå i gang med at lede efter det, der lykkes, og se bort fra barrierer, kan give et mere positivt og optimistisk syn på os selv og andre mennesker, og mange gange er det nødvendigt at gøre op med fejlfindingskulturen for at skabe bedre trivsel og udvikling. Vi kan have brug for andre menneskers opmuntring og ros for at tro på, at vi kan lykkes. Det er afgørende for vores mod på nye udfordringer.

Det ses tydeligt, når vi skal lære nyt. I et miljø præget af kritik og korrektion er det vanskeligere at trives og lære end i et miljø, som er præget af opmærksomhed på det, der lykkes for os. Kort sagt: Vi kan opleve at sidde fast i negative forståelser, og det har en god virkning at arbejde bevidst og målrettet med at ændre fokus fra mangler til muligheder. Det giver ny energi at fortælle de gode historier frem for at bekræfte hinanden i det umulige.

Den nye lykkeforskning viser, at det er en god idé at tænke positivt, og at vi kan støtte hinanden i det. Vi bliver gladere og får det bedre, men der er en bagside. Bagsiden er, at det ligger snublende nært at benægte problemer og reducere mennesket til middel. Vi skal se mulighederne og være positive for at kunne yde mere, lære mere, udvikle os mere og holde til mere - mange gange begrundet i mere eller mindre (u)klare mål, som ligger uden for individet selv. Samtidig forventes det ofte, at den enkelte gør disse mål til sine egne personlige, og dermed bliver der tale om en slags produktudvikling af mennesker. Det gælder, uanset om man er barn, ung eller voksen.

Med et strategisk fokus på ros og påskønnelse for det, der lykkes, risikerer man, at der ikke kan udtrykkes vanskeligheder, barrierer og saglig kritik. Resultatet af den positive strategi er mange gange fremmedgørelse, og nogle vil opleve, at de befinder sig i en parallelverden, fordi oplevelser, der ikke er positive, holdes ude. De kommunikeres ikke og er dermed ikke en del af fællesskabet. Konsekvensen for det enkelte menneske kan være en følelse af at være forkert, ensom og trist, eller det kan vise sig i form af en mere diffus mistro eller overbelastning.

I vores bestræbelse på at leve op til de gode fortællinger anstrenger vi os endnu mere: Vi prøver lidt mere og yder lidt mere. Mange gange sker det i sammenhænge, hvor der er så store organisatoriske og ledelsesmæssige problemer, at det at yde mere ikke har nogen positiv effekt, eller hvor nedskæringer har været så markante, at det reelt ikke er muligt at løse opgaverne, så det svarer til de erklærede værdier og mål. Der kan også være tale om, at det enkelte menneskes lidelser og barrierer er så omfattende, at den positive strategi bliver til svigt. Følelser af afmagt falder imidlertid tilbage på det enkelte menneske og veksles nemt til forbudte og hjemløse følelser af ikke at lykkes.

Det er kendt i sportsverdenen, at præstationer kan forbedres, hvis man fokuserer på det, der lykkes. Det fungerer også, når det drejer sig om udvikling af andre afgrænsede færdigheder. Det kan være barnet, der skal lære at læse, den unge der skal blive bedre til at gå til eksamen, eller kollegaen der efterlyser respons på et oplæg, hun skal holde i morgen. Vi kan livet igennem mangle troen på vores evne til at løse en bestemt opgave og have brug for støtte til at fokusere på det, vi kan, og de muligheder der er.

Der er i alle tilfælde tale om afgrænsede kompetencer, der har et udtryk, som kan vurderes, og det er kendt for enhver, at det er mere motiverende at få ros end kritik. Specielt hvis den er ærlig, gives af et menneske, der har det rette grundlag for at vurdere, og ikke mindst hvis man selv kan forbinde præstationen med vurderingen. Men det kan ikke træde i stedet for anerkendelse forstået som accept af og respekt for det enkelte menneske som blot og bart menneske i verden. Menneskers behov for anerkendelse er grundlæggende og eksistentielt, og hvis anerkendelsen udelukkende består af positive vurderinger, får vi ikke det, vi har brug for.

Anerkendelse skaber bevægelse

Det nærende i at møde anerkendelse er, at vi må have det, som vi har det, og at vi i kraft heraf kan opleve bevægelse og ændring i vores forståelser. Anerkendelse gør det fastlåste bevægeligt, som Anne-Lise Løvlie Schibbye skriver, og hun peger dermed på, at det at blive mødt med anerkendelse bringer bevægelse i fastlåste indre tilstande og synsvinkler. De fleste af os kender til at gentage det samme synspunkt om og om igen, og at andre omvendt gentager deres, indtil en af parterne sætter sit eget i parentes, viser lydhørhed og respekt og fx siger: Nåårh, så det du mener, er måske...? Først der bliver det typisk muligt at få nuancer ind i det synspunkt, der er blevet mere og mere skingert og ensidigt.

Det er vist en almenmenneskelig erfaring, at det at fortælle andre mennesker, hvad de hellere skulle føle, tænke og mærke, og hvordan de hellere skulle opleve tingene, sjældent skaber forandring. Der er ikke noget, der tyder på, at det at få præsenteret et andet perspektiv, som man hellere skulle have, ændrer ens oplevelser og opfattelser. Der er derimod meget, der tyder på, at hvis man får lov til at have og udtrykke sin egen oplevelse og sit eget perspektiv, er det muligt at ændre det.

Ideelt set må enhver vurdering bo i en anerkendende grundindstilling, der fastholder, at ingen mennesker er identiske med deres handlinger, og at ethvert menneske rummer indre tilstande, der kan give handlinger og perspektiver mening - også selv om de set udefra kan virke meningsløse. At blive mødt med anerkendelse er at blive mødt med en interesse for, hvordan verden ser ud med ens egne øjne. I modsætning hertil er underkendelse at blive negligeret, overset og overhørt, eller behandlet strategisk for at få en til at gøre mere af det prædefinerede gode. Hvis det sker, bliver man behandlet som et objekt, der kan manipuleres med og formes udefra.

Intuitivt fornemmer vi, at vi har behov for det andet menneskes blik for vores egen virkeliggørelse. Vores behov for anerkendelse hænger sammen med, at mennesker eksisterer i relationer med hinanden. Det kan vi forholde os mere eller mindre reflekteret til, men næppe komme uden om. Vi har brug for andre menneskers anerkendelse, fordi vi har brug for at blive bekræftet i, at vi findes i verden og har gyldighed. Ligesom vi livet igennem har brug for at blive værdsat og mødt med venlighed og positiv forventning.

Men når behovet for anerkendelse overvejende bliver tilgodeset med en strategi, der dikterer fokus på muligheder og positiv bekræftelse, forsøger vi at imødekomme et eksistentielt behov med en pædagogisk metode. Det er ikke underligt, hvis det af og til kan føles lidt hult. Tanken om, hvad den anden mon i virkeligheden mener, dukker op, når man befinder sig i miljøer, der er grebet af tanken om hele tiden at se det positive og huske at rose hinanden. En mere eller mindre uklar følelse af at blive manipuleret sniger sig ind.

Med den strategiske anerkendelse etableres et tilsyneladende fokus på individet, men eftersom der er tale om ét bestemt (positivt) fokus reduceres den kompleksitet, ethvert menneske rummer. Strategien kan dermed føre til, at individet snarere føres væk fra sig selv end mod sig selv. Heldigvis er det i de fleste sammenhænge vanskeligt at opretholde ét bestemt positivt fokus, og mere spontane og livskraftige reaktioner bryder typisk igennem. Behovet for at stå ved og udtrykke kompleksiteter er en side af vores evne til selvrefleksion, og den er vanskelig at holde ude fra fællesskaber i længden. Ligesom vores behov for at opleve et egentligt og ikke-strategisk møde med det andet menneske sætter sig igennem.

Anerkendelsens udtryk

Måden, vi viser anerkendelse på, kan være meget forskellig afhængig af, hvem vi er sammen med og hvilken sammenhæng, vi er i. Formelle samtaler er selvsagt forskellige fra uformelle, og fx har gode professionelle hjælpesamtaler klare kontrakter, gode samtaler mellem leder og medarbejder har fokus og mål, og gode samtaler mellem børn og voksne har indbygget den voksnes omsorg og villighed til at støtte barnet i at udtrykke sig på egne betingelser.

Vi afstemmer vores reaktion efter person, situation og sammenhæng, men uanset hvad indebærer anerkendelse, at vi lytter og er indlevende. Det indebærer også, at vi bevarer kontakt til os selv, lytter til os selv og forsøger at være bevidste om, hvad vi selv bidrager med i relationen. Hvis vi skal kunne det, kræver det et lavere tempo, end mange mennesker normalt befinder sig i. Man kan ikke skynde sig og lytte til et andet menneske. Det kræver tid og nærvær. Ligesom man heller ikke kan lytte til et andet menneske, hvis man samtidig har en skjult plan med den anden.

At være indlevende er ikke at opløse sit eget sted. Det er at have nogenlunde klarhed over sig selv og samtidig forsøge at opleve fra den andens sted og se mening og sammenhæng i den andens perspektiver. At lytte er mere end blot at høre de ord, der bliver sagt. For at kunne lytte må vi være til stede i nuet, tilbageholde vores egne vurderinger og forestillinger og give plads til den andens. Det kan lyde nemt, men er i praksis svært, og det vil typisk være sådan, at jo vanskeligere de mennesker, vi skal lytte til, har det, eller jo mere forskellige deres perspektiver er fra vores, jo sværere er det at være åben og nærværende og sætte vores forforståelser i parentes.

Når situationer bliver vanskelige, stiger vores behov for sikkerhed og kontrol naturligt nok, men jo mere vi har brug for sikkerhed og kontrol, jo sværere er det at være i den åbenhed, der skal til for, at vi kan lytte. Når man lytter til et andet menneske, bevæges man, og omvendt: Når man oplever at blive lyttet til, hører man sig selv. Det er netop forudsætningen for, at man kan få overblik over sit eget og måske ændre det. Anerkendelse har altså at gøre med

erkendelse. At blive mødt med anerkendelse bidrager til, at vi kan reflektere over vores eget perspektiv.

Anerkendelse rummer klassiske dialogiske forudsætninger som: accept, respekt, nærvær, indlevelse og evnen til at lytte. Anerkendelsens kommunikative kvaliteter er også, at vi tjekker, at vi har forstået den anden og fx siger: Så det, du mener, er...? Eller vi gør det i form af opsummeringer som fx: Så det, du fortæller mig, er, at det hele begyndte dengang...? Der åbnes hermed for, at den anden kan forholde sig til sig selv og til, om hun er blevet forstået. Det giver også anledning til, at man kan justere og fx svare: Nej, det var måske ikke helt sådan, det er nok mere...

At være anerkendende er også at tydeliggøre ens egne iagttagelser, oplevelser og perspektiver som netop ens egne og ikke almengyldige sandheder om verden. Vi kan fx sige: Jeg har specielt lagt mærke til, at ... Eller: I min forståelse, så ... Eller: Dengang, det skete, var det jo sådan for mig, at... Eller: Når du fortæller det på den måde, kommer jeg til at tænke på...

At være anerkendende indebærer også, at der er overensstemmelse mellem det, man siger og det, man mener og oplever. Det kan lyde banalt, men det er snarere basalt og i praksis en udfordring. Det betyder nemlig, at vi både skal være i overensstemmelse med os selv og afstemme os i forhold til den konkrete situation og sammenhæng.

Sidst, men ikke mindst er anerkendelse også at acceptere og respektere den andens personlige grænser for, i hvilket omfang indre tilstande og oplevelser skal deles, og det indebærer, at det, man i tillid fortæller, ikke på noget tidspunkt vendes imod en.

Anerkendelse og forskellighed

En anerkendende relation bæres af indlevelse og forskellighed. I mødet med forskelligheden, den andens perspektiv og subjektivitet kan vi blive tydeligere for os selv og få mere klarhed over vores eget. At være anerkendende er altså ikke udelukkende at være der for den anden. Det er i videst muligt omfang at være med os selv og den anden. At bevare åbenhed indadtil og udadtil, og begge dele kan være svært.

Når vi er sammen med andre mennesker, fortolker vi spontant den anden, idet vi tillægger den andens initiativer mening. Vi opfatter lynhurtigt den andens signaler og giver det, vi sanser, mening ud fra vores subjektive fortolkning. Fra perceptionspsykologien ved vi, at vi typisk spontantolker ud fra vores tidligere erfaringer, vores aktuelle behov og hvad der umiddelbart giver mest sammenhæng og mening for os i situationen.

Vores spontantolkninger er både en nødvendighed og en barriere. På den ene side hjælper de os med at finde rundt i relationer med andre mennesker, og de muliggør, at verden ikke skal genskabes hver morgen. Vi ved nogenlunde, hvad vi kan forvente af andre mennesker, os selv og relationer mellem

mennesker, ligesom vi i kraft af spontantolkninger kan handle umiddelbart i forhold til det, vi ser hos den anden.

På den anden side er vores spontantolkninger selvsagt subjektive og fortæller derfor ofte mere om os selv end om den anden. Uden en oprigtig nysgerrig, åben og accepterende tilgang til andre mennesker, sker der ikke noget egentligt møde med den anden. Vi møder snarere os selv og vores egne forforståelser i den anden. Imidlertid kan vi føle os meget overbeviste om, at det er den anden, vi ser og hører, at vores fortolkning udtrykker sandheden om den anden og ikke er vores subjektive fortolkning. Det forhindrer egentlige fællesskaber, der kan bidrage til vores erkendelse og vores evne til at bevare vores egen integritet - både i arbejdslivet og i privatlivet. Og det er grunden til, at den anerkendende grundindstilling er værdifuld at stræbe efter.

Referencer: Bae, Berit og Waastad, Jan Erik (red.) (1999). Erkjennelse og anerkjennelse: perspektiv på relasjoner. Oslo: Universitetsforlaget. Billund, Lise & Zimmer, Anne (2004). "Stof til eftertanke... - om anerkendelse som næring til udvikling i relationer", i Helle Alrø og Marianne Kristiansen (red.): Dialog og magt i organisationer. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag. Høilund, Peter & Juul, Søren (2005). Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde. København: Hans Reitzel. Jacobsen, Michael Hviid & Willig, Rasmus (red.) (2008). Anerkendelsespolitik. Odense: Syddansk Universitetsforlag. Møller, Lis (2007). "Anerkendelse - hvem kan næsten være imod?" SocialXpress, nr. 4. Møller, Lis (2005). "Anerkendelse i sårbare relationer - om relationsarbejde i socialpsykiatrien". Social Kritik, nr. 102. Møller, Lis (2008). Anerkendelse i praksis. Om udviklingsstøttende relationer. København: Akademisk Forlag. (under udgivelse). Schibbye, Anne-Lise Løvlie (2005) Relationer. Et dialektisk perspektiv. København: Akademisk Forlag.

Lis Møller er lektor i psykologi ved Pædagogseminariet i Aalborg, konfliktmægler og supervisor.

Den anerkendende grundindstilling

Anerkendelse kan forstås som det, at man erkender, at andre er til på deres egne betingelser. Det vil sige, at vi erkender den anden som en eksistentiel realitet og reagerer på måder, der viser det. Anerkendelse indebærer respekt for og accept af, at både andre menneskers og vores egen subjektive oplevelsesverden gælder. Ethvert menneske er autoritet i forhold til sine egne oplevelser og perspektiver, og de har gyldighed, selv om de slet ikke ligner vores.

Det er, når vi ikke ser på det andet menneske som et enestående individ, at det bliver muligt at behandle det andet menneske efter en bestemt strategi. Konsekvensen er, at vi låser hinanden fast i et bestemt perspektiv, og nuancerne forsvinder. Netop det kendetegner konflikter på alle niveauer. Når parterne ikke anerkender hinanden, forsvinder åbenheden og dialogen, og i stedet udvikles en kamp om, hvem der har det gyldige perspektiv.

Anerkendelse forudsætter ikke enighed. At være til stede som subjekt i samspil med andre mennesker og fremhæve sin uenighed står ikke i modsætning til anerkendelse. Man kan sige, at anerkendelse handler om at fastholde den anden og sig selv som autoritet i forhold til subjektive oplevelser, værdier og følelser - også selv om de er helt forskellige.

Anerkendelse kan bedst forstås som den grundlæggende indstilling til andre mennesker, at de er ligeværdige uafhængigt af, om relationen er symmetrisk eller asymmetrisk. At være anerkendende forudsætter ikke, at man er ligestillet, men det

forudsætter ligeværd. At være ligeværdig betyder, at parternes oplevelser og synspunkter har lige stor værdi og ret til at komme til udtryk uanset det formelle magtforhold. En asymmetrisk relation mellem eksempelvis børn og voksne, rådgiver og borger eller mellem leder og medarbejder forsvinder ikke, selv om barnet, borgeren eller medarbejderen behandles ligeværdigt.

Det er muligt at være ligeværdige i relationen uden at være ligestillede, specielt hvis magtforholdet anerkendes og er tydeligt, afklaret og afgrænset, og hvis den, der har definitionsmagten, påtager sig hovedansvaret for at bidrage med anerkendende forholdemåder. At tilsløre formelle magtrelationer gennem fx appel om enighed, intimisering eller alliancedannelse skaber uklarhed i relationen, og det hæmmer, at der kan opstå et anerkendende møde, hvor vi gensidigt accepterer og respekterer hinandens forskellighed - både som individer og som parter i relationen.

I pressede situationer kan vi tabe overblik over relationen og se ledere, der opgiver at lede og i stedet skaber alliancer, eller vi kan se voksne, der forvalter deres autoritet og sætter grænser gennem en appel til barnet om enighed. Den anerkendende grundindstilling er at forholde sig til det, som er, og det betyder også, at den voksne, rådgiveren eller lederen forholder sig til, at relationen er asymmetrisk. Det indebærer, at vedkommende må være bevidst om og tage ansvar for, hvordan definitionsmagten forvaltes.

Myter om anerkendelse

Anerkendelse handler om ros og positiv bekræftelse

(nej, det handler om det, der er).

Anerkendelse handler om enighed

(nej, det kræver gensidighed og accept af forskellighed).

Anerkendelse er en strategi

(nej, det er et eksistentielt menneskeligt behov).

Anerkendelse forudsætter ligestilling

(nej, det forudsætter ligeværd).

Anerkendelse handler om at være der for andre

(nej, det handler om at være med os selv og den anden).

Anerkendende ledelse og kommunikation kan læres på et kursus

(nej, det er en krævende proces med selvrefleksion og selverkendelse).