



⌚ 3 min. 👁 📌 16-12-2011

# AI som problemknuser

Appreciative Inquiry bliver ofte forvekslet med bølgen om positiv tænkning og heri en myte om, at problemer skal fejes ind under gulvtæppet. AI er dog ikke en metode til at fornægte problemer, men snarere en metode til at løse problemer. Læs om AI og få en øvelse som inspiration til, hvordan du skal anskue dine fremtidige problemstillinger.

## Skribentinfo

[Viki Kofoed](#)

Lederweb

**H**jerneforskning har vist, at vores hjerne ikke registrerer ordet ikke, men i stedet arbejder videre med de billeder, der bliver introduceret. Så i stedet for at sige til en golfspiller: "Lad være med at skyde bolden ind i træerne" skal man sige "Slå den direkte ned ad midten". Og chancen for at golfspilleren slår det perfekte slag er langt større. Det er den viden som appreciative inquiry (AI) bygger på, og som lederne også kan få gavn af.

[Læs mere introduktion til AI her](#)

AI handler med andre ord ikke om at tvinge os selv til at tænke positivt, rose hinanden mere eller i det hele taget at blive en flok jubeloptimister. Det handler om at blive opmærksom på, hvor og hvordan vi fokuserer. Det er en af pointerne om AI i bogen 'Styrkebaseret Ledelse - konkrete redskaber til at skabe effektive og sunde organisationer'.

Selvfølgelig kan det være nødvendigt indimellem at få luft for frustrationer og dårlige erfaringer, men som oftest er det ikke sådan, man får løst problemet. Grundtanken i AI er, ifølge bogen, derfor, at man skal vende fokus, når man arbejder med en problemstilling, og se efter de øjeblikke, der indeholder positive

erfaringer med det, som man ønsker at opnå mere af, frem for det der gerne vil undgås.

Til at vise, hvordan AI kan bruges i praksis, har bogen opstillet en lille øvelse, der giver dig mulighed for at opdage, hvad der sker med problemerne, når du leder efter årsagerne til dem, og hvad der sker, når du leder efter det, der kan være med til at løse problemet.

### **Led efter det, du vil se mere af**

Når man sidder med et konkret problem, virker det umiddelbart som en god ide at finde årsagen til problemet for at kunne løse det. Det er også en rigtig god ide, når man har med fysiske systemer at gøre; maskiner, biler, computer, en punkteret cykel m.m. Det gælder dog ikke, når man har med mennesker at gøre.

Teorien er i bund og grund meget praksisorienteret. Det handler om at være bevidst om, hvor du sætter dit fokus, og hvordan du bryder med typiske tankemønstre, hvis der er for meget fokus på årsagen som kilden til løsningen af problemet. Prøv det af i praksis med nedenstående øvelse.

**Tænk på en konkret problemstilling, du for tiden står med. Skriv den ned.**

---

---

---

**Svar dernæst på følgende spørgsmål:**

1. Hvad er årsagen til problemet?
2. Hvem bidrager særlig meget til problemet?
3. Hvorfor kan du og andre ikke få det til at fungere?
4. Hvad gør det værre?
5. Hvad er det sværeste ved problemet?
6. Hvad forhindrer en løsning?
7. Hvad kan du gøre anderledes?

**Når du har svaret på spørgsmålene i boksen ovenfor, så reflekter over, hvad du nu tænker om problemet? Hvilke følelser fylder dig lige nu?**

---

---

---

**Svar dernæst på følgende spørgsmål:**

1. Hvad håber eller ønsker du, der sker?
2. Hvilke gode erfaringer har du med lignende udfordringer?
3. Hvad fungerer allerede godt?
4. Hvornår er problemet der ikke?
5. Hvad går faktisk en lille smule bedre? Hvorfor?
6. Hvem har gjort noget nyttigt, klogt, smart for at løse problemet?
7. Hvad kunne være dit næste skridt?

**Når du har besvaret disse spørgsmål, så reflekter igen over, hvad du tænker om problemet? Hvilke følelser fylder dig lige nu?**

---

---

---

**Refleksionsøvelse:**

- Hvilken forskel er der på, hvilke følelser du har noteret efter at have svaret på de to forskellige typer spørgsmål?
- Hvilken betydning tror du forskellen på, hvad du føler, kan have for den måde, du håndterer problemstillingen på?
- Hvilken type spørgsmål fik dig til at føle det største personlige ansvar?
- Hvilken type spørgsmål gav dig mest lyst og flest ideer til at løse problemet?
- Hvad voksede i din bevidsthed ved henholdsvis den ene type spørgsmål og den anden type?

Artikel er baseret på bogen '[Styrkebaseret Ledelse – Konkrete redskaber til at skabe effektive og sunde organisationer](http://www.dpf.dk/Item.aspx?Department=5&Category=29&Item=3245)' (<http://www.dpf.dk/Item.aspx?Department=5&Category=29&Item=3245>), hvor øvelsen også er fra.

## Læs mere

[Da anerkendelsen greb os](#)

[5F-modellen](#)

[Tænk i forskellighed når du kommunikerer - Introduktion til Appreciative Inquiry](#)