



🕒 4 min. 👁️ 📌 03-06-2020

Genopdag anerkendelsen i samarbejdet

Når medarbejderne er tilbage på arbejdspladsen efter corona, er det ikke som efter en ferie, hvor de skal opdateres på hinandens rejseminder. De kommer tilbage med en turbulent tid bag sig og en usikker tid foran dem. For at lykkes med samarbejdet på ny, skal relationerne styrkes. Læs, hvordan du styrker relationer med anerkendelse.

Skribentinfo



Anette Riis

Business Coach og kommunikationsrådgiver ABCC.dk

Det, medarbejderne før corona-krisen, opfattede som en normal arbejdsdag, er nu vidt forskellig fra medarbejder til medarbejder, når de igen skal være i samme rum. Nogle har måske en ægtefælle, der har mistet sit arbejde eller et tæt familiemedlem, som er i risikogruppen. Det påvirker samarbejdet. Skal I lykkes, skal du have modet til at anerkende dét, medarbejderne og organisation gør godt, mens I tilpasser organisationen til en ny hverdag.

Når I anerkender hinanden på arbejdspladsen, styrker det relationens betydning og skaber grundlag for at fx et team yder endnu mere. Når alle teammedlemmers indbyrdes forhold har værdi for dem, er der større mulighedsrum til at tale om det, der udfordrer dem.

Læs også: [Efter corona: Det efterspørger medarbejderne](#)

Hvad er anerkendelse?

Når man bliver anerkendt, bliver man opmærksom på sine ressourcer og kan i langt højere grad se muligheder samtidig med, at man kan have en åben dialog om det, som er svært. Det er gennem andres anerkendelse, at mennesket udvikler en positiv selvforståelse.

Måden, man anerkender andre, kommer ifølge den tyske filosof Axel Honneth (F. 1949) til udtryk via tre forskellige sfærer:

Kærlighed. Denne anerkendelsesform hører til i den private sfære. Når man møder anerkendelsen her, fører den til *selvtillid*. Kærlighedens anerkendelse er særlig, idet den er en forudsætning for at kunne indgå i det sociale fællesskab og samfund og dermed de to næste sfærer for anerkendelse.

Respekt hører til i den retslige sfære, som vedrører rettigheder og, det at være ligeværdige i forhold til hinanden og loven. Det leder frem til *selvrespekt*.

Værdsættelse finder man i den solidariske sfære, hvilket blandt andet inkluderer ens arbejde og relationer til kollegaer. Når man bliver anerkendt som en unik og uerstattelig medarbejder eller kollega, der bidrager til teamet, får man mulighed for at forholde sig positivt til sine konkrete egenskaber og muligheder. Denne form for anerkendelse opbygger *selvværd*.

Hvis man møder det modsatte af kærlighed, nægtes sine rettigheder eller oplever fx afvisninger, så slider det på vores selvtillid, selvrespekt og selvværd.

Det et afgørende element, at relationer mellem mennesker påvirker individet. Den måde du som leder møder dine medarbejdere på, når de igen træder ind på arbejdspladsen, påvirker medarbejderens eget syn på sig selv, hvilket igen påvirker fx det team medarbejderen er i.

Læs også: [5 råd: Sådan leder du dine medarbejdere gennem genåbningen](#)

Kæmp for holdet

Niveauet af samarbejde kan ses som konkret udtryk for, hvordan værdsættelsen og anerkendelsen har det både fra leder til teamet og retur samt internt i teamet

Når I dyrker samarbejdet og de fælles mål, har den individuelle indsats en betydning for organisationens samlede mål. Kom tilbage på arbejdspladsen og kæmp for holdet, mens I bliver værdsat. Hvis I derimod er endt i en situation, hvor det opleves som alles kamp mod alle for den individuelle jobmæssige overlevelse uden overskud til at anerkende de andre i organisationen og deres indsats, kan virksomhedens samlede resultat og jobbet være i fare.

Derfor er anerkendelse af både den enkelte og teamets indsats vigtig i en tid, hvor samarbejdet skal genetableres.

Led med anerkendelse

Har du og dit team været væk fra hinanden i flere måneder eller, har I arbejdet men med afstand og med fokus væk fra holdet? Når du som leder atter har samlet hele dit team, så brug tid på i fællesskab og med den enkelte for at høre, hvordan de har haft det og spørg ind til, hvad der har virket godt. Fremhæv det positive, som både den enkelte og holdet kan tage med sig videre. Det spiller en rolle i forhold til den måde erfaringerne fra en svær situation bliver omtalt og brugt på efterfølgende. Var det kun svært og hårdt, eller lærte vi noget og udviklede os?

At lade anerkendelse vokse kan ske ved den måde, vi gengiver det fortalte. Når du bevidner, hvad dine medarbejder har sagt, anerkender du, at noget har været hårdt, samtidig med at du i din gengivelse betoner små som store succeser og læringer. Derved kan du som leder skabe grundlag for, at dine medarbejdere vokser og udvikler sig yderligere.

Læs også: [Gør coronatid til læringstid](#)

For at komme godt i mål og ikke kun stoppe ved det, der er sket, kan du som leder på samme vis arbejde videre med følgende spørgsmål, som kigger fremad i forhold til teamet og at dyrke anerkendelsen:

Hvordan er samarbejdet for tiden? Er der noget vi kan gøre for at styrke det og hinanden?

Hvis du og dit team skulle beskrive samarbejdet via et termometer, hvor 37,4 grader er det ideelle for at nå sine mål og trives, hvordan oplever I hver især, at samarbejdet har det. Hold hele tiden fokus på samarbejdet og ikke på fx enkeltpersoners bidrag hertil. Sæt jeres mærker på termometeret, lyt til hinandens forklaringer og find sammen ud af, hvad I kan lære og bruge fra de situationer, hvor samarbejdet har det for koldt eller varmt. Det kan være med til at italesætte, hvordan samarbejdet er, når det føles rart omkring de 37 grader. Anerkend hinanden for input undervejs ved fx at sige tak og, gerne hvad det gav af refleksioner hos modtagerne. Er I mange i teamet, kan dette ske i mindre grupper og samles til sidst i plenum. Det vigtige er, at alle kommer til at sætte sine egne ord på.

Vi er sociale væsner, som trives, når vi anerkendes. Gengiv det sagte og fremhæv, der hvor fx samarbejdet fungerer og teamet trives. Det kan skabe en fremadrettet fortælling om jeres arbejde, som alle har en rolle i og gerne vil bidrage til lykkes.

Når I ved mere om, hvor samarbejdet er godt, er det relevant at arbejde med, hvordan det gode samarbejde fastholdes.

Læs også: [5 trin: Sådan kommer I bedst tilbage på arbejdspladsen](#)

Spørg hinanden hvordan opleves det, når anerkendelsen af samarbejdet er til stede? Hvad bliver muligt?

Dette spørgsmål kan komme i forlængelse af arbejdet med termometeret og, det er med til at bevidstgøre, hvordan alle i teamet har en rolle i at styrke og fastholde et godt samarbejde. Derudover kan det også sætte ord på, hvad der er af ønsker og forventninger til både leder og medarbejder. Disse forventninger bliver lettere at anerkende, afstemme og tale om, når det sker med fokus på det, I gerne vil gøre for sammen at udvikle jer.

Til sidst kan I tegne og beskrive, hvor I forestiller jer, at I er om tre måneder. Hvordan kommer I sammen derhen?

Samarbejde er ikke et statisk element, det ændrer sig kontinuerligt. Derfor er det godt at se fremad og sætte fælles retning for samarbejdet før teamet igen går hver til sit. Dette kan ske ved, at hver især skitserer fremtiden eller, det kan foregå i grupper, før det deles i plenum. Din rolle som leder er at samle de vigtigste pointer og skabe et fælles billede af, hvor I nu i fællesskab arbejder henimod.

Termometeret kan løbende tages frem, når der er brug for det og genfortælle hinanden, hvad der skaber det gode samarbejde, hvordan anerkendelsen spiller ind og hvor målet er. Denne session genbekræfter den enkelte i sin værdi for teamet og påvirker positivt selvværdet, som igen er med til at påvirke teamet positivt.

Tak er en lille ting at sige, men det har så stor en effekt.

Har du lyst til at læse mere: *Honneth, Axel (2006): *Kamp om anerkendelse*, København, Hans Reitzels Forlag.