

# Anerkendende følgeskab

Endelig en bog om, hvordan man som medarbejder kan give godt følgeskab og bidrage til at skabe stærke organisationer

**H**vad er følgeskab? Mens der findes mange bud på, hvad god ledelse er, så er følgeskab et begreb, der stort set er fraværende inden for dansk organisations- og ledelseslitteratur. Det råder Maja Loua Haslebo og Magnus Harald Haslebo nu bud på med den første bog på dansk om emnet.

I de fleste organisationer er der et så stærkt fokus på at udvikle gode ledere, at ansvaret for god ledelse og organisatorisk succes placeres hos lederne alene. Men ledere kan ikke lede alene. Ledere er afhængige af at have medarbejdere, der ønsker at følge dem og bidrage til at skabe god ledelse. Forfatterens definition på følgeskab er det, medarbejdere gør, når de samarbejder med deres ledere på nyttige måder og bidrager aktivt til organisationens succes og udvikling. Følgeskab er den anden side af ledelse og de to er hinandens nødvendige forudsætninger, hvis det skal gå godt for organisationen.

Hvad er så *godt* følgeskab? Forfatterens bud er, at godt følgeskab er anerkendende følgeskab. Bogen tager således afsæt i det anerkendende tankegods og sætter fokus på, hvordan medarbejdere kan bidrage nyttigt gennem den anerkendende tilgang. I hvert kapitel gøres op med en klassisk myte, som eksisterer på de fleste arbejdspladser. Myter, som står i vejen for medarbejdernes mulighed for at bidrage aktivt og for deres egen trivsel og arbejdsglæde. Det er blandt andet myten om den udnyttende ledelse, myten om, hvordan man som medarbejder kun er en lille og ubetydelig brik i det store spil, og myten om ærlighed som altid værende godt og på sin plads. Det er let genkendelige forestillinger, der her bliver vendt på hovedet, så alternative og mere nyttige forståelser og handlemuligheder bliver mulige.

Sidste kapitel uddyber nogle grundantagelser inden for anerkendende teori. Det beskrives, hvordan man i den anerkendende tilgang tror på, at vi skaber virkeligheden gennem vores kommunikation, at alle har en god grund til at gøre det, de gør, set

ud fra deres perspektiv, og at alle ønsker at bidrage. Der lægges desuden vægt på, at man som medarbejder både har rettigheder og pligter. Især forpligtigelsen til at tænke anerkendende om kolleger, ledere og kunder og til at bidrage aktivt til organisationens kerneopgave fremhæves.

## En nyttig bog

Bogen er skrevet til medarbejdere, uanset job, fag og uddannelsesmæssige baggrund, der ønsker at bidrage til at skabe sunde organisationer. Derfor er der valgt et letlæseligt, ikke-akademisk sprog med en direkte tone, der til tider er ganske provokerende, når man som læser udfordres på sine ikke altid helt så anerkendende antagelser om sig selv og andre.

Bogen er meget praktisk orienteret med ideer til anerkendende spørgsmål, man kan stille sig selv og kolleger, konkrete huskelister mv. Der er en del gentagelser, hvilket er godt for medarbejdere, der første gang beskæftiger sig med de anerkendende tanker, som ofte sætter vores almindelige kausalitetsforståelse på hovedet og insisterer på, at man altid har et valg og et ansvar for egne tanker, handlinger og talehandlinger.

Som organisationspsykolog og -konsulent vil jeg anbefale bogen som yderst relevant læsning og et godt værktøj til at skabe samarbejde og dialog med dem, man skal hjælpe. Bogen kan klæde én på til at støtte medarbejdere i selv at tage ansvar for deres arbejdsliv, trivsel og organisatoriske succes og kan give inspiration til udvikling af processer med fokus på anerkendende følgeskab. Internt i organisationer vil bogen være en stor hjælp til at sætte gang i den fælles dialog mellem ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere om, hvordan man i fællesskab kan skabe resultater, arbejdsglæde og trivsel. ■

*Line Pfeiffer Jørgensen Holter*



## BOGDATA

Maja Loua Haslebo & Magnus Harald Haslebo: *Anerkendende følgeskab – Når organisationer lykkes*. Dansk Psykologisk forlag, 2012. 115 sider.