

## Anerkendelse:

Den anerkendende tilgang, har fokus på anerkendelse og værdsættelse. Formålet er at motivere til positiv forandring hos den enkelte.

Mennesket har brug for anerkendelse for at udvikle sig bedst muligt. Det er derfor vigtigt at man, som professionel forstår og udnytter potentialet bag begrebet.

Man kan, som den tyske filosof Axel Honneth, skelne mellem 3 former eller sfærer for anerkendelse.

- **Den retslige anerkendelse**, opnås på samfundsniveau og sikrer, at vi alle har almene lovmæssige rettigheder. Dermed anerkendes hver borger, som et selvstændigt, handlende menneske med egen værdi. Opnås denne form for anerkendelse udvikler vi selvrespekt.

- **Den følelsesmæssige anerkendelse**, som primært opnås i familien, handler om, behovet for at indgå i et følelsesmæssigt forhold til andre, hvor man anerkendes for den, man er. Opnås denne form for anerkendelse udvikler vi selvtillid.

- **Den sociale anerkendelse**, som primært opnås i grupper, hvor man ikke bare bliver fysisk inkluderet, men bliver anerkendt og set i sociale fællesskaber. Anerkendelse i denne form udvikler selv-værdsættelse.

Man kan sige at de 3 anerkendelsesmåder, fungerer, som måder "at blive sig selv i verden" på – og at modsætningen til anerkendelse, er social usynlighed.

Hvor den professionelle igennem sit arbejde, søger social anerkendelse, vil borgeren ofte opleve den professionelle, indtræde i sin private sfære pga. borgerens forskellige personlige behov for hjælp. Den professionelle skal være medvirkende til at borgeren opnår både retslig, følelsesmæssig og social anerkendelse.

Menneskets individuelle identitet afhænger af den anerkendelse man oplever i samspil med andre mennesker dvs. uden anerkendelse, ingen menneskelighed.

For den professionelle er begrebet anerkendelse derfor ikke et begreb, som blot sigter mod at forandre eller tilpasse den anden, med det formål at godkende og regulere det andet menneskes adfærd. Anerkendelse handler om at være til stede i mødet med den anden – som sig selv og samtidig se den anden, identificere sig og sammenligne sig med den anden. I dette møde opdager begge parter mere om sig selv, og lærer at: "Sådan er jeg i forhold til andre".

Et anerkendende møde kan karakteriseres ved 3 mellem-menneskelige elementer.

1. **Selvafrænsning.**
2. **Oplevelsen af retten til at være sig selv.**
3. **Tilkendegivelsen af begges perspektiver.**

1. Hvis der sker en sammenblanding af tanker og følelser i relationen med borgeren, bliver det uklart hvem der er ophav til disse, og borgeren vil stå tilbage med en forvirret selvoplevelse. Så først og fremmest afhænger en anerkendende relation i pædagogisk arbejde, af den professionelle evne til at afgrænse sig selv. Evnen til at afgrænse sig selv handler om at bevidstgøre sig om – og tage ejerskab over – egne følelser, tanker og holdninger for, at

kunne adskille hvad der er dit og hvad der er mit, dig og mig. Afgrænsningen betyder at både borgeren og den professionelle får retten til sine egne tilstande. Det er ikke nok at møde den anden og leve sig ind i den andens perspektiv. Den professionelle må samtidig kunne adskille sig, iagttage sig selv udefra og holde særligt øje med egne reaktioner.

2. Vi er alle autoriteter i forhold til egne oplevelser. At give borgeren oplevelsen af retten til at være sig selv og at forstå borgerens perspektiv, samtidig med at den professionelle, introducerer sit eget perspektiv på situationen - heri ligger udviklingsfundamentet for begge parter. Det kan være svært at give plads til den andens oplevelse særligt i professionelle relationer, hvor magtforholdet ofte er uligt. Det kræver en bevidst viljesbeslutning at sidestille borgerens oplevelse med sin egen. Vi fortolker borgerens adfærd samtidigt med at vi må undersøge vores egen fortolkning - med det formål at søge efter positive forklaringer, der kan hjælpe os til at forstå borgerens motiver til en specifik adfærd. Borgeren vil kunne udvikle tillid til, at hans oplevelser og tanker er gyldige, fordi de ses reflekteret i den professionelle.
3. Borgeren har ret til sin egen oplevelse, men borgeren skal også tilføres noget der kan berige, nuancere og udfordre dennes perspektiver. Tilkendegivelsen af begge perspektiver er en balance mellem at forstå borgerens perspektiv og introducere eget perspektiv og derved gøre relationen udviklingsstøttende. Man udvikler sig ved at opdage at man har noget til fælles på nogle punkter og at man på andre punkter ikke har noget til fælles. Men vi har brug for at være sammen med hinanden for at blive os selv.

Anerkendelse handler om, i fællesskab at skabe positive alternative fortællinger om os selv. Fortællinger som kan være styrende for vores selvbillede og bryde med styrende, dominerende fortællinger, der kan være hæmmende for det vi gerne vil være, gerne vil opnå eller gerne vil kunne. Anerkendelse kræver nærvær af den professionelle. Uden nærvær får umiddelbare fornemmelser lov til at påvirke den professionelle relation og man kan ikke tage ansvaret for kvaliteten og udviklingsmulighederne i relationen. Evnen til nærvær er måske det vigtigste sted at sætte ind, når man ønsker udvikling, fagligt og personligt.

Inspirerende kilde: *Axel Honneth – Kampen om anerkendelse. Rønsholdt m. fl. – Relationspsykologi i praksis.*