

# Sig det, så det styrker

## *Taler du et sprog som underkender eller anerkender andre?*

Hvordan er tonen, og hvilke ord bruger I på arbejdspladsen? Sproget på arbejdspladsen kan være afgørende for, om vi trives og har lyst til at komme på arbejde. Sproget gør nemlig noget ved os.

### **Sproget kan bygge bro eller grave grøfter**

Vi gør noget, når vi siger noget. Så det er ikke ligegyldigt, hvordan vi taler til andre. Jeg kan få en kollega til at føle sig talt ned til ved at sige: "Det ved du vist ikke noget om". Få hende til at føle sig afvist ved at sige: "Det kan du vist ikke hjælpe mig med". Få hende til at føle sig set ved at sige: "Jeg har brug for hjælp, mon du kan hjælpe mig?". Få hende til at føle sig anerkendt ved at sige: "Jeg har hørt, at du er god til at hjælpe andre, vil du også hjælpe mig?".

I de to første sætninger tildeler jeg mig selv rollen som ekspert og taler fra ekspertpositionen. På den måde tildeler jeg min kollega rollen som uvidende. Jeg underkender hende. I de to sidste sætninger tildeler jeg mig selv en nysgerrig og spørgende rolle, som inviterer min kollega ind i rollen som kompetent. Jeg viser, at jeg anerkender hende.

Måden, jeg taler til min kollega på, gør en forskel - både for mig, for hende og for vores relation. Mit sprog er med til at skabe min opfattelse af mig selv - min identitet. Samtidig med at jeg former min egen identitet, påvirker jeg også skabelsen af hendes identitet. Jo mere bevidst jeg er om sproget, jo bedre vil jeg derfor kunne skabe samtaler og relationer, der styrker os begge.

### **Anerkendelse styrker relationer**

Når jeg vil vise, at jeg anerkender en kollega, så starter anerkendelse med, at jeg møder min kollega med en tro på, at hun kan og vil noget. Jeg lægger mærke til det, hun bidrager med og gør hende opmærksom på, hvad det betyder for mig og andre. Så slår jeg ørerne ud og lytter til, hvad hun siger. Vi kan være rygende uenige og diskutere, men jeg har respekt for hende, taler ligeværdigt og dømmer hende ikke.

Jeg accepterer, at hendes "virkelighed" er anderledes end min. Hendes opfattelse af "virkeligheden" er præget af hendes erfaringer, normer og værdier. Hun ser tingene "med andre briller", end jeg gør. Der er ingen af os der lyver, vi opfatter bare tingene forskelligt. Mening for hende er derfor ikke det samme som mening for mig. Hun gør det, der giver mening for hende, selvom jeg kan synes, at det er meningsløst.

Hvis jeg undrer mig over hendes måde at løse en opgave på, møder jeg hende nysgerrigt og ikke-dømmende med spørgsmål som: "Hvordan er du kommet frem til den måde at løse opgaven på? Hvilke andre måder har du afprøvet? Hvordan virkede de? Hvis jeg skal løse opgaven på samme måde som dig, hvad skal jeg så være særligt opmærksom på?"

Ved at stille anerkendende hv-spørgsmål, hvor du indikerer at du forventer noget af andre, kan du bidrage til, at andre føler sig anerkendt og "vokser".

Når vi oplever, at der er nogen, der forventer noget af os, at vores stemme også bliver hørt, at det gør en forskel om vi kommer på arbejde eller ej, så spirer arbejdsglæden og lysten til at komme på arbejde.

