

Indhold

Forord 9

Indledning 12

Metode 15

Bogens opbygning 15

Første del – Forestillinger om anerkendelse

1 Filosofiske ideer om anerkendelse

Indledning 22

Anerkendelse i hverdagslivet 22

Anerkendelse som et mangefacetteret begreb 24

Sproglig anerkendelse 24

Retlig anerkendelse 25

Relationel anerkendelse 26

Eksistentiel anerkendelse 27

En teori om anerkendelse 28

Det gode liv og den moralske indstilling til mødet 29

Anerkendelsens tre sfærer 31

Forskellen på at erkende og anerkende 33

Anerkendelsens negativformer 35

Uretfærdighed og uretsbevidsthed 37

Kampen om anerkendelse 37

Et eksistentielt syn på anerkendelse 38

Anerkendelsens fænomenologi 45

Diskussion 46

Anden del – Anerkendelse som ledelsesform

2 Anerkendende ledelse

Indledning 50

Det systemiske udgangspunkt	51
Appreciative Inquiry	52
Anerkendelsesbegrebet	57
Ledelse er kommunikation	63
Magtudligning	66
Organisationer er sociale systemer	67
Følelser er sociale konstruktioner	71
Diskussion	73
3 Anerkendelse som motivation	
Indledning	79
Motivation – baggrund og udvikling	79
Maslows behovspyramide	85
McGregors teori X og Y	90
Herzbergs faktorteori	92
Positiv psykologi	94
Motivation som en tilstand	98
Diskussion	100
 <i>Tredje del – Sproglig anerkendelse</i>	
4 Socialkonstruktionisme som metateori	
Indledning	110
Baggrund og udvikling	111
Virkeligheden er en social konstruktion	112
Sprog og diskurs	113
Identitet og positionering	115
Diskussion	119
5 Systemisk teori – centrale nøglebegreber	
Indledning	
Baggrund og udvikling	122
Første epoke – Bateson-gruppen	124
Anden epoke – Milano-gruppen	128
Fra psykoanalyse til systemtænkning	131
Kommunikation, autopoiese og punktuering	132
Cirkulær udspørgen og nysgerrighed	136
Uærbødighed	139
Positiv omformulering eller alternative benævnelser	140
Narrativets virkelighed	142
Diskussion – anerkendelse i et systemisk perspektiv	143

Fjerde del – Relational anerkendelse

6 Tilknytningsteori – centrale begreber

- Indledning 148
- Realismen som fundament 149
- Baggrund og udvikling 150
- Holding environment og gode indre objekter 154
- Det sande og falske jeg 158
- Sikker base, tillid og indre arbejdsmodeller 159
- Tilknytningsmønstre 161
- Afstemning og det verbale selv 164
- Mentalisering, markering og affektiv afstemning 170
- Krise som fundament for udvikling 173
- Spejling og identitet 174
- Diskussion – anerkendelse i et tilknytningsteoretisk perspektiv 176

Femte del – Anerkendelse i praksis

7 Anerkendelsens bagside

- Indledning 182
- Det mulige mismøde 182
- Den uægte anerkendelse 185
- Hierarki versus demokrati 190
- Det blinde øje 193
- Bristede forventninger 197
- Sympati gør snoren lang 200
- Handle eller tænke 203
- Jeg mødte en skabelon – relationslean 207
- Gatekeeper og behovet for homogenitet 212
- Diskussion 214

8 Magtens ulidelige ulighed

- Indledning 218
- Magten i sproget 219
- Definitionsagt 222
- Kærlighedens retorik og den venlige magt 225
- Anerkendelsens og ledelsens form 227
- Disciplinering 230
- Kontekstoverskridelse 232

Når anerkendelse bliver til ros 235

Sammenfatning 236

9 Den uperfekte leder

Indledning 238

Psykodynamiske kræfter 239

Misundelse og de andre negative følelser 241

Autoritet og modstand mod ledelse 244

Selv værd og talent for anerkendelse 248

Sammenfatning 251

Sjette del – Anerkendelse i det postmoderne

10 Jagten på anerkendelse

Indledning 254

Den nye verdensorden 254

Hyperkompleksitet 255

Legitimitet 256

Individualisering 257

Radikal frihed 259

Polycentrisk identitet 260

Autenticitetstvang 262

Sammenbrud i de sociale strukturer 263

Det umættelige anerkendelsesbehov 264

Sammenfatning 266

11 Nye forestillinger om anerkendelse i ledelse

Indledning 267

Anerkendelse kan ikke sættes på formel 267

Organisationer har ikke værdier 270

Tag fat på det konkrete 271

Medarbejdere vil gerne lede sig selv 273

Der findes ingen ideelle organisationer 275

Både kultur og livshistorie 276

Litteratur 279

Register 283