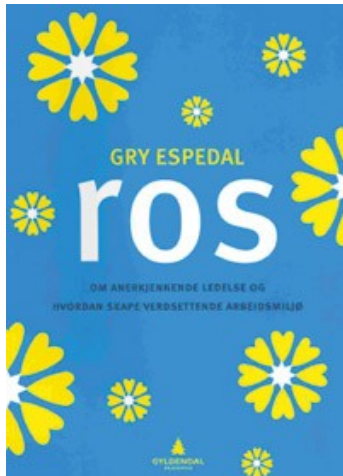

Nyttig påminnelse for god ledelse

ANMELDELSER

GEIR RIISE

Den norske legeforening



Espedal, Gry

Ros

Om anerkjennende ledelse og hvordan skape verdsettende arbeidsmiljø. 224 s, ill.
Oslo: Gyldendal Akademisk, 2010. Pris NOK 345

ISBN 978-82-05-39993-8

Denne praktiske ledelsesboken er interessant og lettlest. Målgruppen er ledere, men boken bør også ha interesse for tillitsvalgte, verneombud og andre medarbeidere. Forfatteren gir mange konkrete eksempler og flere nyttige tips. I kapitlene finner vi bl.a. omtaler av hva som kjennetegner en anerkjennende lederstil, gjennomføring av den viktige og vanskelige samtalen, hvordan skape et verdsettende arbeidsmiljø, hvordan gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger, hvordan bruke anerkjennelse i medarbeidersamtaler, og betydningen av å gi konstruktive tilbakemeldinger som gir grunnlag for læring. I hvert kapittel er det en oppsummering med praktiske oppgaver og øvelser. Illustrasjonene er få, men oppsettet er enkelt og oversiktlig.

Forfatteren er høgskolelektor i ledelse og har erfaring som lederutvikler og coach. Hennes utgangspunkt er at vi får for lite ros snarere enn for mye. Ved å gi mer ros og anerkjennelse vil både den enkelte og organisasjonen få det bedre. Å være en anerkjennende leder handler om å få frem det beste i andre. Det gjør man bl.a. ved å flytte oppmerksomheten fra problemene til å lete etter løsninger. Innholdet skrives på denne måten inn i rammen av en løsningsfokusert tradisjon, LØFT. Innen familieterapien har LØFT vært i bruk siden 1980-årene. I dag bruker man LØFT også i organisasjonsutvikling for å styrke relasjoner og samhandling. Espedal gir flere eksempler på at det fører til økt jobbengasjement og en mer effektiv organisasjon.

Forfatteren starter med å definere hva anerkjennelse er. Anerkjennelse handler ikke bare om å gi positive tilbakemeldinger, men også om holdninger, verdier og handlinger. Hun henviser til en rekke undersøkelser som er gjort, og som viser at mange ikke opplever anerkjennelse for utført arbeid. I en amerikansk undersøkelse svarte 65 % at de aldri hadde fått anerkjennelse for godt arbeid på jobben det siste året. Liknende funn er gjort i flere andre land i tilsvarende undersøkelser. Særlig innen kunnskapsvirksomheter og serviceyrker er personlig anerkjennelse og støtte avgjørende for motivasjon og pågangsmot.

Vi får enkle huskereglar for bruk av anerkjennelse i ledelse. Hvordan skal vi da gi nødvendige kritiske tilbakemeldinger på en anerkjennende måte? Fremfor å si hva vi ikke vil ha, skal vi uttrykke hva vi ønsker isteden. Det er viktig å få frem gevinst og tiltro til at vedkommende da vil klare oppgaven.

Dette er en interessant bok som mange ledere, også i helsetjenesten, vil ha stor glede og nytte av å lese.

Publisert: 21. januar 2011. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.10.1175

Opphavsrett: © Tidsskriftet 2026 Lastet ned fra tidsskriftet.no 15. juli 2026.