

Titelblad

Navn: Kenneth Larsen

Studienummer: 20090409

Uddannelsens navn: Master i læreprocesser – specialisering i organisatorisk coaching

Udannelsesstedets navn: Aalborg Universitet

Vejleder: Søren Frimann

Afleveringsdato: 10/1 – 2011

Opgavens art: Specialrapport, 4. semester

Opgavens aktuelle omfang: 143.095 anslag incl. mellemrum

Opgavens maksimale omfang: 144.000 anslag incl. mellemrum

Fortrolighedskrav: Opgaven er ikke fortrolig

Specialisering: organisatorisk coaching

Kenneth Larsen

Forord

Jeg startede med at arbejde på dette masterspeciale i juni 2010, og det har været en spændende og lærerig proces for mig.

Det har været en god oplevelse at arbejde i dybden indenfor emner, der interesserer mig, og som jeg har beskæftiget mig med hele mit liv.

Jeg vil gerne takke badminton klubben Triton Aalborg, som hjalp mig i forbindelse med opgavens empiriske undersøgelse, både ved at stille lokaler til rådighed, samt i forbindelse med at udvælge deltagere til fokusgruppeinterviewet.

Endvidere vil jeg rette en tak til mine medstuderende på masterstudiet. Vore mange diskussioner, og vort generelle studiemiljø har været en inspirationskilde for mig.

Ligeledes en tak til undervisere og uddannelsesansvarlige på MOC uddannelsen. Disse har medvirket til at skabe en inspirerende ramme om uddannelsen og dette speciale.

Slutteligt vil takke min vejleder Søren Frimann, dels for god vejledning gennem forløbet, og dels for hans tålmodighed med mig, når jeg har forstyrret ham både i og udenfor arbejdstiden.

Kenneth Larsen

Indholdsfortegnelse

1: Indledning 6

2: Anerkendelsesteoretisk afsnit 9

2.1: Honneths anerkendelsesteori 9

2.1.1: Biografi 9

2.1.2: Honneths Hegelianske inspiration 10

2.1.3: Honneths re-aktualisering af Hegels oprindelige ide 13

2.1.4: Honneths anerkendelsesteori 16

2.2: Appreciative Inquiry 23

3: Den empiriske metodes teoretiske grundlag 25

3.1: Kvalitativ metode 26

3.2: Fokusgruppeinterviewet 27

3.3: Steiner Kvaales model for strukturering af interviewundersøgelser 28

4: Den empiriske undersøgelse 30

4.1: Tematisering 30

4.2: Design 30

4.3: Fokusgruppeinterviewet 32

4.4: Transkribering 33

4.5: Analyse og fortolkning 33

4.5.1: Analyse og fortolkning af interviewguidens to første spørgsmål 34

4.5.2: Analyse og fortolkning af interviewguidens spørgsmål tre 38

4.5.3: Analyse og fortolkning af interviewguidens spørgsmål fire 40

4.6: Reliabilitet, validitet og generaliserbarhed 42

4.6.1: Reliabilitet 42

4.6.2: Validitet 43

4.6.3: Generaliserbarhed 44

5: Den anerkendende foreningskultur 46

5.1: Bud på anerkendende tiltag i den solidariske sfære 47

5.1.1: Udvikling af fælles værdigrundlag for foreningen 47

5.1.2: Prioriteret fokus på præstationsmål frem for resultatmål 49

5.1.3: Brug af coaching som generel kommunikationstilgang i intersubjektive relationer 49

5.1.4: Interne kurser i non-verbal kommunikation 51

5.1.5: Teamudvikling og arbejde i teams 52

5.1.6: Headhunting til enkeltstående opgaver – bevidst brug af Pygmalion effekten 53

5.1.7: Fokus på alle arbejdskrav – individet som ekspert 54

5.2: Bud på anerkendende tiltag i den retslige sfære 55

5.2.1: Kontrakt med alle medlemmer 55

5.2.2: Ret til tilbud om træning og trænere for alle medlemmer 56

5.2.3: Differentiering mellem piger og drenge ved tekniktræning i den "motoriske guldalder" 56

5.2.4: Fokus på og ret til differentiering i træningssituationer 58

5.2.5: Tillidsmandsordning samt ret til intern uddannelse i idrætsspecifikke arbejdskrav 59

5.2.6: Lige ret til fysioterapeut og massør 60

5.2.7: Udfordringstavle 60

5.2.8: Eksternalisering som menneskesyn 61

5.2.9: Pligter 62

5.3: Bud på anerkendende tiltag i den private sfære 62

5.3.1: Venskab 63

5.3.2: Venskabsudviklende tiltag 64

6: Konklusion 66

7: Perspektivering 68

7.1: Overvejelser ved udvikling og implementering af en anerkendende kultur 68

7.2: Overvejelser omkring den konkrete forenings funktionsgrundlag i forhold til udvikling og implementering af en anerkendende kultur 69

7.3: Udviklingsmuligheder 70

Engelsk resume 71

Litteraturliste 73

Artikel målrettet til DIFs bestyrelse 75

Bilag 1: Interviewguide

Bilag 2: Transskribering af fokusgruppeinterview

Bilag 3: Følgrebrev til DIFs bestyrelse

Den anerkendende idrætsforening

1) Indledning:

De seneste 20 – 25 år er anerkendelsesbegrebet blevet aktualiseret og re-aktualiseret, primært igennem Cooperrider og Srivastvas udvikling af Appreciative Inquiry i USA i midten af 80erne, samt gennem Axel Honneths genoplivning af Hegels anerkendelsesmodel, som den fremstår i hans tidlige Jena skrifter.

Mens AI er en teori og en metode, der, inspireret af aktionsforskningen, handler om, hvorledes man konkret kan handle med henblik på at opnå organisationsændring og udvikling (Cooperrider et al. Side 3), giver Honneths anerkendelsesmodel et bud på, hvilke betingelser der skal være stede, for at fremme det enkelte individs selvrealiserings- og identitetsdannelses proces (Honneth 2003, side 13).

Hvor erhvervslivet gennem en årrække har arbejdet med og implementeret anerkendende tilgange i arbejdsstrukturen, primært med udgangspunkt i AI, ser det ud til, at idræts- og foreningslivet i Danmark ikke på samme måde har taget denne tankegang til sig. Strukturerede overvejelser med hensyn til at udvikle anerkendende strukturer på mikro-sociologisk niveau ser i mange foreninger således ikke ud til at være almindelige. Bestyrelsesmedlem i DIF og Team Danmark, Susan Roulund bekræfter denne antagelse, idet hun siger at *"der mangler en kobling fra teori til det praktiske arbejde i foreningerne"* (Susan Roulund, interview september 2010).

Dette på trods af, at idræts og foreningslivet er en væsentlig del af dansk kultur og folkesjæl, og samtidig en statsstøttet del af samfundsstrukturen.

I Danmarks Idræts Forbunds politiske program står der således, at *"idræt først og fremmest skal være en aktivitet, der indebærer oplevelser, udvikling af fantasi og følelser, samt mulighed for at dygtiggøre sig og skabelse af fællesskaber"* (DIFs politiske program 2006/2010, side 5). Med andre ord er det overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse, at denne skal bidrage til det enkelte individs udvikling og selvudvikling eller selvrealiseringsmuligheder i en social sammenhæng. Svend Brinkmann bruger således begreberne personlig udvikling, selvudvikling og

selvrealisering synonymt (Brinkmann og Eriksen 2005, side 42). Da en hensigtsmæssig selvrealisering og identitetsdannelse netop, ifølge Honneth, er betinget af social anerkendelse, kunne et øget fokus på udvikling af anerkendende relationer og strukturer på mikro-sociologisk niveau i Honneths optik medvirke til, at det overordnede formål nås.

DGI, som er den anden store paraplyorganisation i dansk idræt, skriver i sit idegrundlag, at idræt skal medvirke til at udvikle identitet gennem anerkendelse af individets betydning og værdi (DGI, strategi 2012). Muligheden, for at de to store organisationers overordnede formål opfyldes, kan således øges gennem et øget fokus som nævnt ovenfor.

Det væsentlige fokusområde i de samfundsmæssige mål med idræts og foreningsdeltagelse kan ses, som værende et spørgsmål om det enkelte individs selvrealiseringsmuligheder. Derfor finder jeg det interessant og oplagt i det følgende primært at tage udgangspunkt i Honneths anerkendelsesmodel, for at give konkrete bud på, hvorledes de overordnede mål for idræts og foreningsdeltagelse kan nås.

Ambitionen for denne opgave er således at udvikle et overordnet bud på, hvorledes en anerkendende kultur i praksis kan udvikles i en traditionel dansk idrætsforening, og samtidig inspirere til udvikling af konkrete anerkendende kulturer i konkrete foreninger. Det skal nævnes, at med begrebet "traditionel" idrætsklub, menes en forening, der er drevet primært ved hjælp af frivillig arbejdskraft, da denne foreningstype er grundstenen i den danske idræts og foreningskultur.

Denne ambition tager som tidligere indikeret, udgangspunkt i en hypotese, der siger, at *"selv om de overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse blandt andet handler om at skabe muligheder for individets selvrealiserings og identitetsdannelses-proces, foretages der ikke mange strukturerede forsøg på at udvikle anerkendende kulturer i idrætsforeningerne"*

Opgaven vil derfor blandt andet indeholde en empirisk undersøgelse, foretaget ved hjælp af fokusgruppinterviewmetoden. Formålet med undersøgelsen er at teste ovenstående hypotese. Dette med henblik på at et efterfølgende bud på, hvorledes en anerkendende kultur kan se ud, kan udarbejdes så hensigtsmæssigt som muligt.

Som nævnt vil Axel Honneths anerkendelsesteori være det primære teoretiske grundlag i forhold til udarbejdelsen af et overordnet bud på, hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud.

Opgaven vil derfor, efter denne indledning, indeholde et teoriafsnit, der gør rede for de væsentligste områder af Honneths teori, ligesom jeg kort vil berøre teorien bag Appreciative Inquiry. Her efter vil jeg i et metodeafsnit behandle den empiriske metodes teoretiske grundlag, hvorefter jeg i et analyseafsnit vil bearbejde empirien fra undersøgelsen. Endvidere vil undersøgelsens validitet, reliabilitet og generaliserbarhed blive diskuteret i et efterfølgende afsnit. Den empiriske undersøgelse fører mig videre til næste afsnit, der indeholder et bud på, hvorledes en overordnet anerkendende kultur i praksis kan konstrueres og udvikles. Slutteligt vil jeg konkludere i forhold til problemformuleringen, samt perspektivere opgavens indhold og konklusion.

Denne indledning fører mig således frem til følgende problemformulering:

”Kan man, og i givet fald hvordan, med primært udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelsesteori, udvikle et overordnet bud på en anerkendende mikrokultur i en traditionel dansk idrætsforening?”

I det følgende afsnit vil jeg, som nævnt, redegøre for Honneths anerkendelsesteori.

2) Anerkendelsesteoretisk afsnit.

Dette afsnit vil blive disponeret således, at jeg, efter en kort præsentation af Honneth, i andet delafsnit vil behandle Honneths Hegelianske inspirationsgrundlag. Her efter vil jeg beskæftige mig med, hvorledes Honneths har re-aktualiseret Hegels oprindelige tanker ved hjælp af Georg Herbert Meads socialpsykologi. I fjerde delafsnit redegøres for, hvad Honneths anerkendelsesteori endeligt indeholder. Det teoretiske grundlag for delafsnit to og tre vil være Honneths egne analyser og fortolkninger af henholdsvis Hegel og Mead, som de fremstår i hans hovedværk "Kamp om anerkendelse" fra 1992. slutteligt vil jeg kort introducere grundideen bag Appreciative Inquiry, da jeg i forhold til at besvare opgavens problemformulering, også vil trække lidt på denne teori.

2.1 Axel Honneths anerkendelsesteori

2.1.1 Biografi

Axel Honneth er født i 1949, og anses i dag for den førende 3. generations teoretiker fra den såkaldte Frankfurterskole. Hans hovedinteresse er at "*bestemme de konstituerende betingelser for menneskets selvrealisering*" (Honneth 2003, side 13), ved at konstruere en "*normativ teori om det gode liv*" (Ibid. Side 19). Ligeledes arbejder Honneth med i et samfunds kritisk perspektiv at synliggøre de "*samfundsmæssige årsager, der er ansvarlige for den systematiske krænkelse af anerkendelsesbetingelserne*" (Ibid. Side 39). Han siger således, at muligheden for at individet kan leve det gode liv, altså muligheden for at kunne realisere sig selv, er afhængig af anerkendelse, og samfundets evne til at organisere anerkendelsesrelationerne på en hensigtsmæssig måde.

Hvor 1. og 2. generations teoretikerne fra Frankfurterskolen, repræsenteret ved blandt andre Horkheimer og Jurgen Habermass, arbejdede ud fra henholdsvis et produktions og et kommunikationsparadigme, arbejder Honneth dermed ud fra et anerkendelsesparadigme. Han siger således at "*social anerkendelse er den normative forudsætning for al kommunikation*" (Ibid. Side 37), hvorved anerkendelsesbegrebet bliver den optik, som Honneth ser sin normative teori om det gode liv igennem.

I Honneths hovedværk "Kamp om anerkendelse" fra 1992, konstruerer han med inspiration fra den tidlige Hegel, og ved hjælp af blandt andre Georg Herbert Mead og Donald Winnicott, sin

anerkendelsesteori. Denne bog vil således sammen med Honneths bog "Behovet for anerkendelse" udgivet på dansk i 2003, udgøre det primære teoretiske grundlag for dette afsnit.

2.1.2 Honneths Hegelianske inspiration

Hegels oprindelige ide omkring intersubjektiv anerkendelse som grundlag for individets identitetsdannelse, startede, ifølge Honneth, i 1802 i artiklen "Naturrettens videnskabelige fremgangsmåder" som en reaktion mod, hvad Hegel kaldte for "*de atomistiske vildfarelser*" (Honneth 1992, side 33). Hegel reagerer med andre ord mod Machiavelli og Thomas Hobbes syn på, at naturlig menneskelig adfærd "*altid kun kan opfattes som isolerede individers isolerede handlinger*" (Ibid. Side 33). Dette syn på menneskets interaktionsformer tager udgangspunkt i en ide om, at det øverste referencepunkt for menneskets eksistens, er kampen for selvopretholdelse. Med andre ord vil de sociale relationer i dette perspektiv have karakter af "*en alles krig mod alle*". (Ibid. Side 30).

I modsætning til ovenstående er Hegel påvirket af Aristoteles og hans ide om, at den menneskelige natur indeholder "*et substrat af fællesskabsrelationer*" (Ibid. Side 37). Med andre ord mener Hegel, at der i menneskets natur ligger en indbygget evne til, og et indbygget behov for, at fungere i elementære former for intersubjektivt samliv. Hegel kalder disse samlivsformer for den naturlige sædelighed, idet sædelighed for Hegel handler om "*fællesskabsbefordrende indstillinger*" (Ibid. Side 34). Hegel siger dog samtidig, at den naturlige sædelighed stadig er præget af "*partikularitetsprincippet*" (Ibid. side 43), hvilket betyder at den intersubjektive interaktion i denne dimension, primært handler om at blive bekræftet som et uafhængigt subjekt.

Som en progression i den naturlige sædelighed definerer Hegel begrebet "Den totale sædelighed" eller "den absolutte sædelighed", som et samfund karakteriseret ved "*en levende enhed af almen og individuel frihed*" (Ibid. Side 35). Dette betyder med andre ord, at absolut sædelighed involverer en forening af socialisering og individuering, hvilket, som vi vil se senere, får betydning for Hegels beskrivelse af anerkendelsesprocessens forløb.

I "System der Sittlichkeit" fra 1802, som Hegel skrev kort efter naturretsartiklen, begynder han at introducere anerkendelsesbegrebet. Han beskriver her, ifølge Honneth (Ibid. side 39), sædelighed som de former for praktisk intersubjektivitet, hvor "*anerkendelsens bevægelse garanterer den*

komplementære overensstemmelse, og hermed det nødvendige fællesskab af oppositionelle subjekter" (Ibid. Side 39). Han beskriver med andre ord gensidige anerkendelsesrelationer som forudsætning for et sædeligt samfund. Ligeledes ser han disse relationer som en forudsætning for individets identitetsdannelse, idet man igennem disse anerkendelsesforhold altid vil lære mere om sin egen særlige identitet. Man kan med andre ord igennem disse anerkendende intersubjektive relationer, netop igen *"sætte sig i modsætning til den anden"* (Ibid. Side 40), altså udvikle sit eget unikke selvforhold.

Ligeledes introducerer Hegel på dette tidspunkt ideen om en *"anerkendelseskamp"*, en ide der, sammen med andre elementer, er essentiel og bliver udbygget i Honneths egen anerkendelsesteori. Hegel taler således om, at individet gennem anerkendelsesprocessen til stadighed vil erfare mere om sin særlige identitet, og dermed igennem konflikt må forlade sig selv for at få bekræftet mere krævende former for individualitet. Identitetsdannelsen sker således i *"skiftende stadier af forsoning og konflikt"* (Ibid. Side 40), udløst af oplevelser af ufuldstændig anerkendelse. I modsætning til Machiavelli og Hobbes *"alles kamp mod alle"* filosofi, der som grundvilkår var baseret på en ide om gensidig mistillid mellem mennesker, siger Honneth, at Hegel ser anerkendelseskampen som et sædeligt fænomen. Dette medfører, at anerkendelseskampen så at sige har et positivt formål, nemlig at føre individet fra *"en underudviklet sædelighedstilstand til et mere modent stadium af sædelige forhold"* (Ibid. Side 41). Med andre ord medfører anerkendelseskampen en bevægelse mod en stadig mere udviklet identitet for det enkelte subjekt. Man kan her ane ideen om, at subjektets identitetsdannelse er afhængig af sociale relationer, hvilket Honneth udbygger i sin anerkendelsesteori.

Som tidligere nævnt skelner Hegel i dette skrift mellem begreberne *"naturlig"* og *"absolut"* sædelighed. Han ser endvidere anerkendelseskampen som førende fra et sædeligheds niveau til et andet. Uddifferentieret skelner Hegel, ifølge Honneth, mellem 3 former for anerkendelse, hvor processen i de første to stadier handler om anerkendelse i den naturlige sædeligheds-dimension, mens processen i den tredje dimension handler om anerkendelse i den absolutte sædeligheds dimension.

I det første anerkendelsesforhold *"familien"* bliver individet, ifølge Hegel anerkendt som *"et konkret behovsvæsen"* (Ibid. Side 50), og samtidigt etableret som et selvstændigt væsen gennem

"ophævelse af den følelsesmæssige forening" (Ibid. Side 42). Dette kunne eksempelvis handle om ophævelse af symbiosen mellem mor og barn, som vil blive belyst yderligere i et senere kapitel. Denne anerkendelsesform er affektiv, altså baseret på følelser mellem de involverede parter.

I det andet anerkendelsesforhold "det borgerlige samfund", bliver individet anerkendt som *"en abstrakt retsperson"* (Ibid. Side 50), altså anerkendt som et autonomt individ med ret til at sige fra. Anerkendelsesformen er kognitivt baseret, idet anerkendelse af formelle rettigheder foregår rationelt.

Begge disse anerkendelsesformer hører, som tidligere nævnt, under hvad Hegel kalder for "den naturlige sædelighed".

I det tredje anerkendelsesforhold "staten" bliver individet anerkendt som et konkret subjekt, der er *"socialiseret i sin særegenhed"* (Ibid. Side 51), altså anerkendt for sine unikke karakteristika. Denne sidste kategori er ifølge Hegel både affektivt og kognitivt baseret, hvilket jeg vil vende tilbage til i afsnittet om Honneths anerkendelsesteori.

I dette tredje anerkendelsesforhold befinder vi os, ifølge Hegel, i den absolutte sædeligheds dimension, idet individet nu udvikles i et samspil mellem socialisering og individuering.

Som tidligere nævnt ser Hegel anerkendelsen bevæge sig fra naturlig sædelighed mod absolut sædelighed. Han siger også, at anerkendelsesprocessen udvikler individet fra "person" stadiet til "hele personen" stadiet. "Hele personen" er således et individ, der er anerkendt i den absolutte sædeligheds dimension, og dermed får sin identitet fra *"den intersubjektive anerkendelse af dets særegenhed"* (Ibid. Side 48).

Som vi vil se senere i denne opgave, har Honneths fortolkninger af Hegels tanker om anerkendelse i tre forskellige former, inspireret Honneth kraftigt, hvorfor han også har videreudviklet på denne model.

Som afslutning på dette delafsnit skal kort nævnes, at Hegel i sine tidlige skrifter arbejdede ud fra et Aristotelisk inspireret relations eller kommunikationsparadigme. Efter "System der Sittlichkeit" overgik Hegel i 1805-06 i "Jenaer Realphilosophie" til at tænke ud fra et bevidsthedsparadigme. Det er imidlertid den tidlige Hegel fra før overgangen til bevidsthedsparadigmet, som Honneth

primært er inspireret af. Honneth siger blandt andet om tankerne i "Realfilosofien", at løsningen på problemerne i dette skrift *"ville forudsætte det intersubjektivistiske sædelighedskoncept som ikke længere er til rådighed for Hegel efter overgangen til bevidsthedsfilosofien"* (Ibid. Side 94).

Efter således at have behandlet Honneths Hegelianske inspirationsgrundlag, vil jeg i følgende delafsnit redegøre for, hvorledes Honneth, ved hjælp af Georg Herbert Mead, har genoplivet og reaktualiseret den tidlige Hegels anerkendelsesteori.

2.1.3. Honneths re-aktualisering af Hegels oprindelige ide ved hjælp af Meads socialpsykologi.

Som nævnt i forrige afsnit, var Honneth stærkt inspireret af den tidlige Hegels ideer om anerkendelse som forudsætning for individets identitetsdannelse. Honneth siger dog samtidigt, at Hegels teorier er baseret på metafysiske præmisser, hvilket betyder, at Hegel ikke forankrede sine tanker i en empirisk virkelighed, men udelukkende baserede sine teorier på en overordnet fornufts tilgang. Derfor siger Honneth, at *"ethvert forsøg på at genoplive Hegels filosofi fra nu af må være forpligtet til at etablere en forbindelse til erfaringsvidenskaberne"* (Ibid. Side 98), idet grundlaget, for Hegels metafysiske tilgang forsvandt *"Da man begyndte at demontere den tyske idealismes forudsætninger"* (Ibid. Side 98).

Med udgangspunkt i ovenstående vil Honneth således benytte Georg Herbert Meads socialpsykologiske perspektiver til at knytte Hegels tanker til en eftermetafysisk virkelighed. Honneth vil, for det første, bruge Mead til at aktualisere Hegels ide om at identitet skabes i anerkendende relationer. Ligeledes vil Honneth ved hjælp af Mead, nutidiggøre Hegels tanker om eksistensen af forskellige anerkendelsesformer, ligesom Mead bruges til at sandsynliggøre anerkendelsesprocessen som en kamp om anerkendelse. Jeg vil således i dette kapitel kort redegøre for Honneths analyser af Meads overvejelser omkring ovenstående. Derved opnår jeg at synliggøre, hvorledes Honneth har genoplivet Hegels oprindelige teorier, og reaktualiseret dem til *"en eftermetafysisk tæknings betingelser"* (Ibid. Side 101).

I forhold til individets identitetsdannelse siger Mead i Honneths analyse, at *"Iagttagelsen af den anden er primær i forhold til udviklingen af selvbevidstheden"* (Ibid. Side 107). Dette betyder, at man først kan opnå forståelse for sine egne handlingers betydning, og dermed blive bevidst om sig selv, når man *"lærer at iagttage sin egen handling ud fra en andens symbolsk"*

repræsenterede perspektiver” (Ibid. Side 107). Man kan med andre ord først blive bevidst om sig selv, når man kan iagttage og fornemme interaktionspartnerens reaktioner på ens egne handlinger. Når man ser sig selv i et excentrisk perspektiv, blandt andet ved at høre sig selv tale, kan man danne sig et billede af sig selv, og således *”blive bevidst om sin identitet*” (Ibid. side 106). Mead siger dermed ligesom Hegel, at iagttagelsen af den anden er primær i forhold til udvikling af individets identitet. Med andre ord kan man sige, at Mead ligesom Hegel siger, at sociale relationer er en forudsætning for individets identitetsdannelse. Med denne indledende analyse af Meads ideer om identitetsdannelse har Honneth således knyttet Hegels grundtanke omkring sociale relationer som medium for identitetsdannelse til et nutidigt perspektiv.

Nu var det imidlertid ikke kun rent kognitive intersubjektive forhold der interesserede Honneth og Hegel mest. Det var derimod anerkendelsesbegrebet i forhold til, hvorledes et subjekt opnår en normativ forståelse af sig selv. Med andre ord vil Honneth bruge Mead til at belyse, hvorledes individets moralske og praktiske identitetsdannelse foregår. Mead siger således, at *”personlighedens mekanisme består i, at subjektet lærer at forstå sig selv ud fra sine nærtstående personers normative perspektiver*” (Ibid. Side 109). Videre siger Mead, at ud over at forstå sig selv ud fra en andens normative perspektiver, så kræver identitetsdannelsen også, at individet *”anerkender sin interaktionspartner ved at internalisere dennes normative holdninger*” (Ibid. Side 11). Dette betyder, at når man lærer at forstå sig selv ud fra andres holdninger, indebærer dette en automatisk anerkendelse af interaktionspartneren, idet internalisering af dennes normative perspektiver, i Meads optik, kun er mulig, netop når man befinder sig i en anerkendende relation. Dermed kan vi nu konkludere, at Honneth ved hjælp af Mead har reaktualiseret Hegels ide om, at identitetsdannelsen sker i anerkendende relationer.

I re-aktualiseringsprocessen bevæger Honneth sig nu videre med at bruge Mead for at sandsynliggøre, at identitetsudvikling sker i forskellige stadier af anerkendelsesformer. Mead opererer således med begrebet *”den generaliserede anden*” (Ibid. Side 111). Dette begreb handler om, at når individet etablerer sig med flere og flere interaktionspartnere, vil socialiserings- og identitetsudviklingsprocessen foregå på den måde, at man *”generaliserer alle samfundsmedlemmers adfærdsforventninger*” (Ibid. Side 110). Man kan sige at *”den generaliserede anden*” dermed er fællesskabet. Når individet på denne måde anerkender *”den*

generaliserede anden" som interaktionspartner, og internaliserer dennes normative perspektiver, så vil individet til gengæld blive anerkendt som medlem af fællesskabet. I forlængelse af dette mener Mead ligesom Hegel, at *"den der har lært at forstå sig selv ud fra den generaliserede andens perspektiv, også forstår sig selv som en retsperson"* (Ibid. Side 111). Når man dermed er anerkendt som retsperson og legitimt medlem af fællesskabet, får man efterfølgende tildelt rettigheder, som man kan være sikker på, at fællesskabets øvrige medlemmer vil respektere. Mead opererer altså i denne optik med parallellen til Hegels sfære "det borgerlige samfund", eller den anerkendelsesform, som Honneth selv kalder den retslige anerkendelsesform. Mead mener imidlertid også, at da rettigheder kun giver et menneske mulighed for at få anerkendt de egenskaber, det har til fælles med ethvert andet samfundsmedlem, *"udgør de et ganske vist solidt, men dog kun meget generelt grundlag for selvrespekt"* (Ibid. Side 112). Da et ethvert menneske ifølge Mead har trang til at adskille sig fra andre og føle sig unik, vil individet på et tidspunkt forfølge denne selvrealiseringstrang. Når dette sker, vil individet bevæge sig ind i en ny anerkendelsessfære, nemlig den som Hegel kaldte "staten" og som Honneth kalder for *"den solidariske sfære"* (Honneth 2003, side 14). Overgangen til denne ny anerkendelsessfære kan ifølge Mead først forekomme, når *"et subjekt på elementær måde kan føle sig anerkendt som medlem af et fællesskab"* (Honneth 1992, side 120). Med andre ord bevæger identitetsdannelsen i Meads optik sig grundlæggende fra en anerkendelsesform til den næste. Grunden til at anerkendelsesbegrebet stadig er på spil i denne sfære er, at individets særegenhed og unikke egenskaber stadig skal anerkendes af andre for at *"få tildelt den værdi, som vi gerne ser den skal have"* (Ibid. Side 121).

Honneth har således, ved hjælp af Mead, argumenteret for, at Hegels ide om, at identitetsdannelsen sker i forskellige anerkendelsesstadier, kan holde vand. Dette var jo netop et af Honnets formål med re-aktualiseringsprocessen. Mead berører ikke specielt meget *"privatsfæren"* (Honneth 2003, side 14), men denne vil blive grundigere behandlet i næste delafsnit.

Med henblik på at re-aktualisere Hegels ide, om at individets identitet skabes gennem anerkendelseskampe, bruger Honneth endeligt Meads dobbelte identitetsbegreb. Mead skelner således mellem to dimensioner i den menneskelige personlighed, nemlig Mig`et og Jeg`et.

Mig'et er ifølge Mead den socialt skabte del af personligheden, og rummer dermed *"de sociale normer, hvorved et subjekt kontrollerer sin adfærd i overensstemmelse med samfundets forventninger"* (Honneth 1992, side 114). Sagt med andre ord repræsenterer Mig'et omverdenens billede af individet. Jeg'et er i modsætning til Mig'et, *"den instans i den menneskelige personlighed, som er ansvarlig for det kreative svar på handlingsmæssige problemer"* (Ibid. Side 106). Jeg'et vil således til stadighed opleve, at den sociale omverdens normer og krav, kolliderer med Jeg'ets egne krav og forventninger. Dette vil ifølge Mead medføre en indre gnidning mellem Mig'et og Jeg'et, idet Mig'et jo netop repræsenterer fællesskabets normer. Jeg'ets krav kan deles op i forhold til, *"hvorvidt de sigter mod opfyldelsen af individuel autonomi eller mod personlig selvrealisering"* (Ibid. Side 116), hvilket indikerer at i Meads perspektiv, foregår konflikten mellem Jeg'et og Mig'et i de tidligere nævnte anerkendelsesstadier. Mead har på denne måde etableret *"et socialpsykologisk grundlag for Hegels ide om en anerkendelseskamp"* (Ibid. Side 117), hvorved Honneth har afsluttet sin re-aktualisering af Hegels anerkendelsesteori. Honneth har således knyttet Hegels metafysiske ideer til Meads socialpsykologi, og dermed fuldført størstedelen af sit projekt med at etablere en forbindelse fra Hegel til erfaringsvidenskaberne.

Efter således at have beskrevet hvorledes Honneth har re-aktualiseret Hegels oprindelige anerkendelsestanker, vil jeg i næste delafsnit redegøre for, hvad Honneths anerkendelsesteori endeligt indeholder.

2.1.4. Honneths anerkendelsesteori

Som tidligere nævnt er Honneths hovedprojekt at udarbejde en normativ teori om "det gode liv". Han er således interesseret i at *"bestemme de konstituerende betingelser for individets selvrealisering"* (Honneth 2003. side 13). I forståelsen af begrebet "selvrealisering" tager Honneth afsæt i Mead, som siger, at selvrealisering er den proces *"Hvor et subjekt udvikler evner og egenskaber, som det ved hjælp af interaktionspartnerens anerkendende reaktioner formår at overbevise sig selv om, har en enestående værdi for dets sociale omverden"* (Honneth 1992, side 121). Selvrealisering kan altså forstås som en udviklings- og selvudviklingsproces, hvor individet tilegner sig egenskaber, der er vigtige for såvel individet selv, som for dets omverden. Ligeledes har Mead i denne definition kædet selvrealisering og anerkendelse sammen. Honneth selv konkluderer, at netop anerkendelse er en fundamental betingelse for selvrealisering, idet individet

ikke kan udvikle en personlig identitet uden anerkendelse. Med andre ord kan individet ikke *"komme overens med sit eget indre"* (Honneth 2003, side 12) uden at blive anerkendt. Honneth siger endvidere, at mangel på anerkendelse har dramatiske konsekvenser, idet dette medfølges *"af en følelse af truende personlighedstab"* (Ibid. Side 38). Individet risikerer altså dels ved manglende anerkendelse, men også ved at blive udsat for krænkelse og ringeagtserfaringer, at miste det positive forhold til sig selv, et positivt selvforhold der ifølge Honneth er en grundlæggende betingelse for dets udvikling. Honneth opererer, inspireret af Hegel, med tre anerkendelsessfærer, nemlig privatsfæren, den retslige sfære og den solidariske sfære. For at blive fuldt individuering må individet erfare alle tre former for anerkendelse. I det følgende vil jeg beskrive anerkendelsesforholdene i de tre sfærer, samt redegøre for hvilke selvforhold, der udvikles i de forskellige sfærer. Ligeledes vil jeg belyse de forskellige former for krænkelse, der korresponderer med anerkendelsesformerne, ligesom jeg vil berøre anerkendelseskampen i de tre anerkendelsessfærer.

Privatsfæren eller kærlighedens anerkendelsesform involverer alle primærrelationer, såsom erotiske parforhold, familiære relationer blandt andet mellem forældre og børn, samt venskaber. Honneth mener, at kærlighedens anerkendelsesforhold er en forudsætning for, og går forud for de andre anerkendelsesformer, idet *"dette anerkendelsesforhold baner vejen for den type selvforhold, der giver begge subjekter en elementær selvtillid"* (Honneth 1992 side 145). Honneth bruger i denne forbindelse den engelske psykoanalytiker Donald Winnicotts objektrelationsteori til at påvise, at den brudte symbiose mellem mor og barn, indeholder individets første anerkendelseskamp. Efter de første måneders *"absolut afhængighed"* (Ibid. Side 135), vil moderens tilbagevenden til mere normale rutiner betyde, at barnet oplever, at hun svigter det, og det vil reagere med aggressiv opførsel overfor moderen. Denne proces medfører, at barnet til slut må *"anerkende objektet som et væsen med sin egen ret"* (Ibid. Side 137). Med andre ord fører denne kamp til at såvel barn som mor anerkender hinanden som selvstændige personer. Denne grænsedragning vil også medføre, at mor og barn erkender, *"at de hver især er afhængige af hinandens kærlighed uden at de symbiotisk behøver at smelte sammen"* (Ibid. Side 139). Denne erkendelse er meget vigtig i den forstand, at det udvikler individets evne til at være alene, idet visheden om, at der eksisterer *"et kærligt objekt i individets psykiske realitet"* (Ibid. Side 142), sikrer den trykthed og selvtillid, der er nødvendig for netop at kunne være alene. Honneth siger

med udgangspunkt i ovenstående, at anerkendelsesmåden i kærlighedens anerkendelsesform er *"følelsesmæssig opmærksomhed"* (Ibid. Side 174), en opmærksomhed der netop udvikler selvforholdet "selvtillid" i denne anerkendelsesform. Det vellykkede forhold mellem mor og barn, overfører Winnicott til andre primærrelationer, idet han siger, at dette forhold *"også i voksenlivet er en indikation på en vellykket følelsesmæssig binding til andre mennesker"* (Ibid. Side 143). Dette betyder med andre ord, at ved at give de "elskede" personer sikkerhed for følelsesmæssig opmærksomhed, uanset at man ikke er sammen, giver man også disse mulighed for at udvikle den selvtillid, der er en vigtig del af identitetsdannelseprocessen. Som i forholdet mellem mor og barn, vil kærlighedsforholdet i de andre primærrelationer også være kendetegnet ved et spændingsforhold mellem symbiose, og erfaringen at kunne være alene. Kærligheden er således, i modsætning til de øvrige anerkendelsesformer, udelukkende *"en emotionel form for anerkendelse"* (Honneth 2003. side 17). Man kan af ovenstående udlede, at den brudte symbiose i disse primærforhold kan karakteriseres som en krænkelse, der medfører en kamp for anerkendelse. Honneth siger endvidere, at krænkelse eller ringeagtsformer i kærlighedens anerkendelsesform involverer handlinger, hvor man *"med magt fratager et menneske enhver mulighed for frit at disponere over sin krop"* (Honneth 1992, Side 176). Disse handlinger involverer eksempelvis fysisk mishandling, voldtægt og tortur, men i modsætning til den anerkendelseskamp der blev udløst af oplevelsen af brudt symbiose, vil det i tilfælde af fysiske krænkelse være svært at forestille sig et vellykket forløb. Krænkelser af denne art vil således medføre, at individet får ødelagt *"den mest elementære form for praktisk selvforhold, nemlig selvtilliden"* (Ibid. Side 177).

Den næste anerkendelsessfære kalder Honneth for *"den retslige sfære"* (Honneth 2003. side 14).

I **den retslige sfære** gives anerkendelsen gennem *"de rettigheder som subjektet har positiv adgang til"* (Ibid. side 16). Individet anerkendes således som et universalistisk og alment væsen, der via tildelingen af legitime rettigheder, anerkendes som en person der *har "kapacitet for autonome moralske handlinger"* (Ibid. Side 16). Man er med andre ord anerkendt som en person, der er i besiddelse af individuel dømmekraft, og som er i stand til at indgå i samfundets beslutningsprocesser. Ligeledes anerkendes individets ret til *"at kunne stille legitime, sociale krav"* (Honneth 1992, side 161). Udviklingen af individets autonomi og individuelle frihed fortsætter således i denne anerkendelsessfære, idet det enkelte individ i forhold til ovenstående, må være i

stand til at træffe Individuelt autonome og selvstændige afgørelser vedrørende moralske spørgsmål. Ligeledes anerkendes i denne sfære individets frihed til at sige "nej", med udgangspunkt i tildelte legitime rettigheder. Honneth bruger endvidere T.H. Marshall til at argumentere for at dele rettigheder op i tre kategorier. Marshall skelner således mellem *"frihedsrettigheder, politiske rettigheder og sociale rettigheder"* (Ibid. Side 157). Marshall siger at politiske rettigheder forudsætter både frihedsrettigheder og sociale rettigheder, idet frihed til at ytre sig og deltage i samfundsdebatten er en forudsætning for at kunne deltage i de politiske beslutningsprocesser. Ligeledes er sociale rettigheder, altså garanti for *"en vis levestandard og økonomisk sikkerhed"* (Ibid. Side 157), en forudsætning for overhovedet at have overskud til, at bidrage til de politiske processer. Dette har som konsekvens, at retslig anerkendelse i dag betyder, at individet anerkendes som et moralsk tilregneligt væsen, men også anerkendes *"med hensyn til den konkrete egenskab at have den hertil nødvendige sociale levestandard"* (Ibid. Side 158). Ligesom individet i kærlighedens anerkendelsesform udviklede et positivt selvforhold, nemlig selvtillid, vil også anerkendelsen i den retslige anerkendelsesform udvikle et positivt selvforhold. Honneth siger således, at den samfundsmæssige respekt er *"oprindelsen til bevidstheden om, at man kan respektere sig selv fordi man fortjener alle andres respekt"* (Ibid. Side 160). Det primære selvforhold der udvikles i denne anerkendelsessfære er dermed *"selvrespekt"*, idet *"den højeste form for selvrespekt kun kan blive realiseret, når individet anerkendes som et autonomt handlende retssubjekt"* (Anderson 1995, i Honneth 2003, side 16). Den konkrete anerkendelsesmåde i den retslige anerkendelsessfære er således *kognitiv respekt* fra fællesskabets øvrige medlemmer, en respekt, der som nævnt, udvikler selvforholdet *selvrespekt*. Vi opererer altså i denne anerkendelsessfære med en kognitiv form for anerkendelse. Ligesom i kærlighedens anerkendelsesform mener Honneth, at anerkendelsesprocessen i den retslige sfære forløber i en anerkendelseskamp. Honneth siger om dette, at *"der under pres fra en anerkendelseskamp hele tiden opstår nye forudsætninger for at deltage i den rationelle beslutningsproces"* (Honneth 1992, side 155). Det vil sige, at Honneth ligesom Mead mener, at individet til stadighed vil kæmpe for at få udvidet sine rettigheder, blandt andet med henblik på at få større indflydelse i de politiske beslutningsprocesser. Mere generelt siger Honneth, at de anerkendelseskampe, der her opstår som en reaktion mod at være nægtet anerkendelse eller at være ringeagtet, drejer sig om retspersonens status både med hensyn til konkret indhold og socialt omfang (Ibid side 159).

Konkrete ringeagtsformer og krænkelser i den retslige anerkendelsessfære drejer sig altså ifølge Honneth om nægtet tildeling af rettigheder, fratagelse af rettigheder, udelukkelse og diskrimination. Når individet oplever, at det bliver nægtet fortjent anerkendelse, vil det, i denne som i de andre sfærer reagere kraftigt. Reaktionen på disse oplevelser af ringeagt og krænkelser vil ifølge Honneth være en følelse af *"skam, vrede eller harme"* (Honneth 2003, side 38), og disse følelser vil efterfølgende resultere i en kamp for at opnå den forventede anerkendelse.

Honneths sidste anerkendelsessfære kalder han for *"den solidariske sfære"* (Ibid. Side 14)

I den **solidariske anerkendelsessfære** opfyldes individets behov for *"at forholde sig positivt til sine konkrete egenskaber og muligheder"* (Honneth 1992, side 163). Til forskel fra retslige anerkendelse, handler anerkendelsen i den solidariske sfære sig om social værdsættelse af de egenskaber, som definerer individet i sin særegenhed. Man kan med andre ord *"kun føle sig værdifuld, når man føler sig anerkendt med hensyn til de præstationer, man ikke forskelsløst deler med andre"* (Ibid. Side 168). Honneth siger endvidere, at anerkendelse af et andet individs specielle evner, muligheder og præstationer, forudsætter *"eksistensen af en fælles subjektiv delt værdihorizont"* (Ibid. Side 163). Man kan med andre ord kun anerkende en anden persons særlige evner og kvaliteter, hvis disse kan medvirke til at opfylde samfundets kulturelt definerede værdier. I et samfunds værdifællesskab medvirker det enkelte individ således til at realisere fællesskabets målsætninger og mål, hvilket medfører en stor grad af indbyrdes afhængighed mellem medlemmerne af fællesskabet. Honneth betragter denne form for anerkendelse som *"symmetrisk"*, hvilket betyder, at *"man betragter hinanden i lyset af værdier, der lader de andres egenskaber og muligheder fremtræde som betydningsfulde for den fælles praksis"* (Ibid. Side 173). I dette perspektiv får alle medlemmer af samfundet således muligheden for, at føle sig værdifulde for samfundet. Honneth kalder endvidere disse relationer for solidariske, idet den enkelte aktivt må drage omsorg for, at andre individer får mulighed for at udfolde deres særegne egenskaber. Dette med henblik på at de fælles mål realiseres bedst muligt. Den solidariske anerkendelsessfære er set i dette lys, både en kognitiv og en emotionel sfære. Det følelsesmæssige aspekt fremkommer netop ved, at man har en aktiv og personlig interesse i at fremme andre individers særegenhed, fordi vi så at sige *"er i samme båd"*. Den sociale værdsættelse, individet opnår i denne anerkendelsesform medfører, at individet udvikler selvforholdet *"selvværdsættelse"* (Ibid.

Side 173). Med udgangspunkt i den sociale anerkendelse i denne anerkendelsesform får individet, som tidligere nævnt, muligheden for at føle sig værdifuld for andre individer og for samfundet som helhed, hvilket netop vil udvikle selvforholdet selvværdsættelse. Den konkrete anerkendelsesmåde i denne sfære er således "social værdsættelse". Som i de to andre anerkendelsesformer, vil anerkendelsesforholdene i denne sfære også have karakter af en anerkendelseskamp. Honneth siger således, at *"den sociale værdsættelse er i de moderne samfund underlagt en permanent kamp, hvor de forskellige grupper (og enkeltindivider, KL) ved hjælp af symboler som magtmiddel og under henvisning til de almene målsætninger forsøger at fremhæve værdien af deres egen livsform"* (Ibid. Side 170). I alle tre anerkendelsesformer udvikles individets identitet på denne måde gennem anerkendelseskampe, kampe der, for den retslige og den solidariske sfæres vedkommende, også vil medføre en udvikling af samfundet som helhed. De krænkelser, der korresponderer med anerkendelsesforholdene i denne anerkendelsesform, handler om, at individer eller grupper udsættes for *"nedværdigelse og fornærmelse"* (Ibid. Side 174). Forekomsten af disse krænkelser vil, som i de andre sfærer, udløse den nævnte anerkendelseskamp.

Til slut i dette afsnit skal nævnes, at Honneth som tidligere indikeret, ser anerkendelseskampene som et positivt fænomen, idet disse jo er en forudsætning for det enkelte individs selvrealiserings- og identitetsdannelsesmuligheder. Ligeledes medfører de sociale anerkendelseskampe i den retslige og solidariske sfære, at samfundet udvikler sig. Honneth siger, som tidligere nævnt i dette afsnit om anerkendelseskampen i den retslige sfære, at anerkendelseskampen her medfører, at der hele tiden opstår nye forudsætninger for at deltage i de rationelle beslutningsprocesser. Samfundet åbnes og demokratiseres på denne måde gennem anerkendelseskampen i denne anerkendelsesform. I den solidariske sfære udløses anerkendelseskampen af *"erfaringen af en fælles modstand mod politisk undertrykkelse"* (Ibid. Side 172), en undertrykkelse, der skaber en fælles værdihorisont, der betyder, at *"subjekterne gensidigt kan værdsætte præstationer og evner som ikke tidligere havde haft nogen samfundsmæssig betydning"* (Ibid. Side 172). Med andre ord vil oplevelsen af manglende anerkendelse i denne sfære medføre, at samfundet udvikles i det værdimæssige perspektiv.

Da Honneth, som nævnt i biografien, er samfundskritiker, beskriver han også, hvilke samfundsmæssige mekanismer han mener, undertrykker individers og gruppers mulighed, for at opnå anerkendelse. Jeg vil kort redegøre for disse, da jeg vil referere til dette i et senere afsnit. Honneth mener, at der er to hovedårsager til, at specielt lavere sociale klasser undertrykkes i anerkendelsesmæssig forstand. Den første årsag handler om *"de kulturelle udelukkelsesprocesser"* (Honneth 2003, side 62). Med dette mener Honneth, at samfundets uddannelsesstruktur og organiseringen af den politiske offentligheds rum, undertrykker de lavere sociale klasser, idet *"de forholder dem de passende sprog- og symbolmidler"* (Ibid. Side 62). Sammenhængen mellem status og uddannelse i vort samfund betyder, at de lavere socialklasser ikke opnår anerkendelse for deres jobfunktioner. Samtidig medfører vores uddannelsessystem, at de ikke kan sætte ord på disse oplevelser af *"uretsfølelse"* (Ibid. Side 60). Den anden årsag til at de lavere sociale klasse undertrykkes i anerkendelsesmæssig forstand er, at *"de institutionelle individualiseringsprocesser"* (Ibid. Side 63) vanskeliggør muligheden for fælles gruppe og klassespecifikke reaktioner på oplevelse af nægtet anerkendelse. Dette sammenholdt med fravær af sproglige muligheder for at trænge igennem samfundsdebatten, betyder at de lavere sociale klasser, ifølge Honneth, undertrykkes i forhold til at kunne realisere "det gode liv".

Anerkendelseskampen, som oplevelsen af nægtet anerkendelse og krænkelser medfører, er dog en kamp der så at sige er værd at føre. Honneth siger således, at *"de differentierede former udgør nemlig hver især et normativt overskud af gyldighed, dvs. et normativt overskud der hele tiden gør opmærksom på samfundets moralske udviklingspotentiale"* (Honneth 1992, side 10). Dette betyder med andre ord, at man kontinuerligt kan forbedre anerkendelsesforholdene i de forskellige sfærer, hvilket jo er hovedtanken i dette masterspeciale.

Efter således at have redegjort for væsentlige aspekter af Honneths anerkendelsesteori, vil jeg i følgende afsnit kort redegøre for grundideerne bag Appreciative Inquiry

2.2 Appreciative Inquiry

Appreciative Inquiry, AI, så som nævnt i indledningen dagens lys i midten af 80'erne, hvor Cooperrider og Srivastva udviklede teorien og metoden i forbindelse med organisationsudvikling. AI tager afsæt i et socialkonstruktionistisk grundsyn, idet man i dette perspektiv ser verden som socialt konstrueret. Cooperrider siger således i denne forbindelse at *"AI takes this theoretical framework and places it in a positive context. This positive spin on social constructionism is central to AI"* (Cooperrider et al, side 14). Sørensen og Andersen siger endnu tydeligere, at AI præsenteres som *"en metode der tager den socialkonstruktionistiske virkelighedsopfattelse til dens positive ekstremitet"* (Sørensen og Andersen 2008, side 56). AI tager altså udgangspunkt i, at verden bliver som vi italesætter den, hvilket medfører, at hvis vi har en positiv sproglig vinkel på nutid og fremtid, vil vi kunne skabe vores relationer i dette lys. Cooperrider siger i forlængelse af dette, at *"the underlying assumption of AI is, that an organization is an solution to be embraced, rather than a problem to be solved"* (Cooperrider et al, side 5). Det gælder altså i ifølge Cooperrider om at finde frem til *"the positive core"* (Ibid. Side 4). Metodemæssigt opererer AI med hvad der kaldes for 4D modellen. Kort fortalt handler denne model om at organisationsudvikling forløber i fire fase. I den første fase, *Discovery*, afdækkes hvad der fungerer godt i øjeblikket, eller *"the best of what is"* (Ibid. Side 5), hvor netop anerkendelsen af individers og organisationens potentiale er i fokus. Den fase efterfølges af *Dream* fasen, hvor *"what might be"* (Ibid. Side 5), afdækkes. Herefter følger *Design* og *Destiny* faserne, der beskæftiger sig med *"how can it be"* og *"what will be"* (Ibid. Side 5). AI handler, med reference til emnet for denne opgave, altså om, at skabe anerkendende tilgange til organisationers og individers ressourcer og potentiale. Søholm et al. Fremhæver i denne forbindelse forskellige praksisformer, der karakteriserer AI. Overordnet baserer AI sig på *"det heliotropiske princip"* (Søholm et al 2006, side 92), hvilket betyder at organisationers og individers handlinger har en tendens til at bevæge sig i den retning, som deres forestillinger om fremtiden peger mod. Det vil med andre ord sige, at hvis vi har et positivt fokus på fremtiden, så vil vores handlinger i nutiden afspejle dette. En anden praksisform, der kendetegner AI, er *"positiv omformulering"* (Ibid. Side 97). Positiv omformulering er en anerkendende praksisform, der sigter mod at spørge ind til *"alternativer, ressourcer, nye muligheder og ønsker – frem for på mangler barrierer, problemer og hvem der gør sig skyldig i fejl"* (Ibid. Side 97). Det anerkendende

perspektiv kommer i spil netop med udgangspunkt værdsættende og anerkendende kommunikation, hvor fokus sættes på, hvad individet kan bidrage med i positiv forstand. Den sidste praksisform jeg vil nævne er *"bevidst brug af Pygmalion-effekten"* (Ibid. Side 98). Pygmalion-effekten handler om forventningens betydning for vore handlinger og præstationer. Idet vi udtrykker forventninger til et individ, fortæller vi samtidigt individet, at vi værdsætter og anerkender dets kompetencer og vigtigheden af disse. Tanken er, at individet efterfølgende vil føle sig værdsat og motiveret til at leve op til de stillede forventninger.

Der er dog en del kritik af Ais tilgang til, at man ikke må tale om eventuelle problemer, men skal holde sig til at tale om hvad, der virker. Oliver og Barge siger således at *"so called negative voices such as hurt, anger, and vulnerability, if managed with respect and authenticity, are an integral part of the Appreciative Inquiry methodology"* (Oliver og Barge 2002, side 1). Oliver og Barge mener således, at det ikke nødvendigvis er problematisk at italesætte problemer, så længe dette har et positivt formål og er perspektiveret til *"the creation of a positiv future"* (Ibid. Side 4). I et narrativt perspektiv siger Niels Henrik Sørensen, at man kan tale om problemer uden at forstørre disse, og samtidig møde individet, hvor dette er, hvis man taler *"eksternaliserende om problemer"* (Sørensen 2008, side 140). At tale eksternaliserende betyder, at problemet adskilles fra personen, hvorfor der så at sige ikke er plads til "skyld". Tværtimod anerkendes individets historie, samtidig med at den eksternaliserende tilgang skaber mulighed for at komme videre på en god måde, idet man *"ikke anser problemer som en del af individets identitet"* (Ibid. Side 140)

Jeg vil senere i denne opgave foreslå at benytte visse af praksisformerne i AI i forhold til at give et bud på at besvare opgavens problemformulering. Jeg vil i denne forbindelse arbejde blandt andet med eksternaliserende tilgange til at tale om problemer, idet jeg mener, at dette netop bør være en del af en anerkendende kultur.

Efter således at have redegjort for væsentlige aspekter omkring anerkendelsesbegrebet, vil jeg i næste afsnit redegøre for den empiriske metodes teoretiske grundlag.

3) Den empiriske metodes teoretiske grundlag

I dette afsnit vil jeg redegøre for den empiriske undersøgelsesmetode og den teoretiske baggrund. Som undersøgelsesmetode er valgt fokusgruppen ud fra en betragtning om, at undersøgelsens emne hensigtsmæssigt vil kunne belyses ved hjælp af denne metode. Fokusgrupper er således gode til at *"producere data, der siger noget om betydningsdannelse i grupper"* (Halkier 2008, side 10). Formålet med undersøgelsen er som tidligere nævnt at teste den hypotese, der siger, at *"selv om de overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse blandt andet handler om at skabe muligheder for individets selvrealiserings og identitetsdannelses-proces, foretages der ikke strukturerede forsøg på at udvikle anerkendende kulturer i idrætsforeningerne"*. Anerkendelsesbegrebet er således hovedemnet i undersøgelsen, og da det vurderes, at dette begreb kan fortolkes og opleves forskelligt af forskellige individer, har jeg valgt en kvalitativ undersøgelsesmetode. Fokusgrupper er ifølge Bente Halkier netop gode til at *"producere data om gruppers fortolkninger, interaktioner og normer"* (Ibid. side 13). Da denne opgave netop handler om udvikling af anerkendende interaktioner, ses fokusgruppen som en hensigtsmæssig metode. Emil Kruuse siger i forlængelse af dette, at kvalitative metoder især kan anvendes ved *"dybtgående undersøgelser om kompleksitet og processer"* (Kruuse 1996, side 29), hvilket jeg mener, undersøgelsen i denne opgave netop kan karakteriseres som.

Med valget af en kvalitativ undersøgelsesmetode, har jeg også implicit valgt en videnskabsteoretisk erkendelsesmåde. Dette er vigtigt, idet *"at redegøre for sine faglige forforståelser er en del af at gøre sit analytiske håndværk i projektet gennemskueligt for andre"* (Halkier 2008, Side 22). Man kan måske sige, at det erkendelsesteoretiske grundlag jeg arbejder ud fra, kan henføres til socialkonstruktionisme og konstruktivisme. Videre i dette afsnit vil jeg i første delafsnit kort redegøre for kvalitativ forskning som generelt begreb. Herefter vil jeg beskæftige mig med teorien bag fokusgruppeinterviews, set i Bente Halkiers perspektiv. Slutteligt vil jeg kort redegøre for Steiner Kvaales syv trins model, der giver et bud på, hvorledes kvalitative interviews kan struktureres og organiseres.

3.1 Kvalitativ metode

Som nævnt vil jeg i den empiriske undersøgelse i denne opgave, benytte mig af en kvalitativ forskningsmetode. Forskningsmetoder kan generelt deles op i to hovedgrupper, nemlig kvalitative og kvantitative metoder. Man kan sige, at valget af forskningsmetode afhænger dels af emnet, der undersøges på, men i høj grad også af hvilket forskningsideal man baserer sin undersøgelse på. Ifølge Emil Kruuse anvendes *"kvantitative metoder mest af forskere, der har et nomotetisk forskningsideal, mens de kvalitative metoder bruges af videnskabsmænd med et hermeneutisk forskningsideal"* (Kruuse 1996, side 17). Jeg arbejder således i den empiriske undersøgelse i denne opgave ud fra et hermeneutisk forsknings eller videnskabsideal. Hermeneutik handler om fortolkningsteknik, og formålet med hermeneutisk arbejde er *"at skabe meningssammenhænge"* (Madsen 1986, i Kruuse 1996, side 18). I modsætning til dette, forsøger man i et nomotetisk videnskabssyn at *"forklare for at finde årsagssammenhænge"* (Ibid. Side 18). Nomos betyder "Lov", så sagt på en anden måde vil man i dette perspektiv forsøge *"at finde og formulere naturlove, så man kan forklare og forudsige hvad der sker"* (Ibid. 17).

Som indikeret tidligere, er det i et kvalitativt hermeneutisk perspektiv centralt, at man forsøger at nå frem til en forståelse af tanker, handlinger og budskaber ved hjælp af fortolkning. Emil Kruuse kalder dette et *"subjekt-subjekt forhold"* (Ibid. Side 19), idet man som subjekt forsøger at udlede mening og forståelse af et andet subjekts handlinger og ord. Som nævnt i indledningen til dette afsnit, drejer det sig altså om, at man forsøger at få et indblik i og en forståelse for, hvad der rører sig i en gruppes eller et individs individuelt konstruerede livsverden.

Der er en række definitioner på hvorledes kvalitativ forskning kan forstås. Van Maalen siger således, at kvalitativ metode er *"er overbegreb for en række fortolkningsteknikker, der prøver at beskrive og forstå meninger"* (Van Maalen 1985, i Kruuse 1996, side 22), mens Strauss og Corbin siger, at *"ved kvalitativ forskning forstår vi enhver form for forskning, som giver resultater, der ikke stammer fra statistiske procedurer eller andre former for kvantificering"* (Strauss og Corbin 1990, i Kruuse 1996, side 23). Kvalitativ forskning drejer sig altså om, at man forsøger at forstå individers udsagn og handlinger, ud fra en betragtning om, at ting kan forstås på mange måder. Den kinesiske tænker Chuang Tse siger således at *"først hinsides, bag om ordene, hersker den fulde"*

forståelse” (Kruuse 1996, side 20). Efter på denne måde at have belyst hvad kvalitativ metode er, vil jeg i det følgende delafsnit redegøre for teorien bag fokusgruppeinterviewet.

3.2 Fokusgruppeinterviewet.

Fokusgruppeinterviews er som tidligere nævnt en kvalitativ metode, hvor *”data produceres via gruppeinteraktion omkring et emne, som forskeren har bestemt”* (Morgan 1997, i Halkier 2008, side 9). Fokusgruppen kan således karakteriseres som en form for gruppeinterview, men et gruppeinterview er ikke nødvendigvis en fokusgruppe. Forskellen ligger primært i, at interaktionen i fokusgrupper først og fremmest foregår mellem interviewpersonerne, mens der i et gruppeinterview vil forekomme en høj grad af interaktion mellem interviewer og deltagere.

Fokusgruppen er således velegnet til at producere data der fortæller os noget om normer og betydningsdannelse i grupper (Halkier 2008, side 10). Ligeledes kan interaktionen mellem deltagerne medføre, at tavs viden bliver gjort eksplicit, idet interviewpersonerne i de indbyrdes diskussioner, *”Udtrykker sådanne ellers tavse og taget for givne repertoarer for betydningsdannelse”* (Ibid. Side 10). Netop det at få italesat tavs viden, vil medføre muligheden for at se procedurer og holdninger i et andet lys. Dette vil igen medføre muligheden for at udvikle ny viden og nye handlinger.

En af styrkerne ved fokusgruppeinterviewet er som nævnt, at man bruger gruppen som *”et middel til at producere mere komplekse data”* (Ibid. Side 14). Den øgede kompleksitet i data skyldes, at deltagerne kan spørge ind til hinandens *”erfaringer og forståelser ud fra en kontekstuel forforståelse, som man ikke har som forsker”* (Ibid. side 14). Det vil med andre ord sige, at det faktum at forskeren holder sig ude af diskussionerne, frembringer viden som ellers ikke ville være fremkommet. Ligeledes er en styrke ved fokusgruppen, at man kan producere viden og data på en effektiv måde, der samtidig *”ikke er særligt påtrængende overfor deltagerne”* (Ibid. Side 14). Deltagerne vil med andre ord ikke føle sig udsat, som tilfældet måske kunne være i individuelle interviews og feltobservationer.

En af faldgrupperne, når man benytter sig af fokusgrupper, er, at der i disse grupper kan *”opstå tendens til konformitet eller polarisering”* (Ibid. side 14). Dette betyder, at man som interviewer skal være opmærksom på, om deltagerne er for enige, eller om de omvendt er for uenige.

Konformiteten eller gruppetænkningen kan formentlig forekomme, hvis gruppen er for homogen, eller hvis der i gruppen er stærke deltagere, som styrer de andre interviewpersoner ind på en bestemt måde at se tingene på. I disse tilfælde kan man som interviewer, benytte sig af retten til at styre interviewet, således at man både sikrer at alle kommer til orde, og ligeledes forstyrrer enigheden med spørgsmål.

Polarisering i fokusgruppen kan omvendt forekomme, hvis gruppen er sammen sat af personer, der er alt for forskellige, således at de forskellige tilgange til emnet medfører konflikter. Dette betyder, *"at fokusgrupper som hovedregel hverken må være alt for homogene eller alt for heterogene"* (Ibid. side 28), hvilket man jo kan sikre i udvælgelsen af deltagere til gruppen.

I forhold til hvorledes intervieweren styrer fokusgruppeinterviewet, taler Bente Halkier om tre modeller (Ibid. Side 38). Den løse model, hvor deltagerne så vidt muligt selv diskuterer og bestemmer retning for diskussionen. Denne model kan vælges, hvis intervieweren ikke ved meget om emnet, og samtidig har fokus på interaktionen mellem deltagerne. Den stramme model hvor styringen er større, og spørgsmålene mere præcise. Denne model egner sig bedst, når intervieweren ved en del om emnet på forhånd, og samtidig har fokus på emnet frem for interaktionen. Den sidste model kalder Bente Halkier for *"tragtmodellen"* (Ibid. side 40). Denne model er en kombination af den løse og den stramme model. I tragtmodellen starter man således løst op, og slutter mere stramt.

Efter således at have belyst væsentlige teoretiske emner i forhold til fokusgruppeinterviewet, vil jeg i sidste delafsnit kort redegøre for Steiner Kvaless syv trins model for, hvorledes en interviewundersøgelse kan bygges op. Dette fordi jeg i denne masteropgave vil benytte netop Kvaless model for dette.

3.3 Steiner Kvaless model for strukturering af interviewundersøgelser.

Steiner Kvale opererer som tidligere nævnt med en syv trins model for, hvorledes kvalitative interviewundersøgelser kan struktureres og organiseres. Modellen er temmelig formel, idet Kvale ønsker at give et lineært fremadskridende bud på en model, *"der kan hjælpe intervieweren gennem forskningsprocessens strabadser, og bibeholde den oprindelige vision og det oprindelige engagement hele undersøgelsen igennem"* (Kvale 1997, side 94). Jeg har valgt at have denne

model for øje i arbejdet med denne opgave, netop for at sikre mig, at kunne fastholde fokus på formålet med opgaven og den empiriske undersøgelse.

Første stadie i Kvaales model er "*tematisering*" (Ibid. Side 95). I denne fase beskrives undersøgelsens formål, ligesom emnet, der skal undersøges, beskrives. I anden fase "*design*" (Ibid. Side 95) planlægges hele undersøgelsens design. Det er altså i denne fase, at man tager de forskellige valg, der skal sikre undersøgelsens kvalitet. Dette betyder endvidere at man i designfasen beskriver, hvordan alle de syv stadier i forløbet tænkes gennemført. I tredje fase, *Interviewfasen* (Ibid. Side 95), gennemføres interviewet med udgangspunkt i en interviewguide. *Transskribering* (Ibid. Side 95) er fjerde fase i forløbet. I denne fase forberedes empirien til analyse, hvilket indebærer at man sædvanligvis transskriberer fra mundtlig tale til skreven tekst. I *analysefasen* (Ibid. Side 95) analyseres og fortolkes med udgangspunkt i en valgt analysemetode. Sjette fase er *verificeringsfasen* (Ibid. Side 95), i hvilken man fastslår generaliserbarhed, validitet og reliabilitet af analyseresultaterne. Endeligt er stadie syv *rapportering* (Ibid. Side 95), der handler om at kommunikere opgave og undersøgelse ud til relevante modtagere i en relevant form.

I næste afsnit, der vil omhandle den empiriske undersøgelses forløb, vil jeg indholdsbeskrive de enkelte stadier i Kvaales model.

4) Den empiriske undersøgelse

4.1 Tematisering

Tematisering handler om undersøgelsens "hvorfor" og "hvad". Disse temaer er beskrevet i denne opgaves afsnit indledning og teoriafsnit. I indledningen argumenteres for, hvorfor netop dette emne findes interessant, og konkret fremhæves det her, at den empiriske undersøgelse skal teste den hypotese, der siger, at *"selv om de overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse blandt andet handler om at skabe muligheder for individets selvrealiserings og identitetsdannelsesproces, foretages der ikke mange strukturerede forsøg på at udvikle anerkendende kulturer i idrætsforeningerne"*.

Undersøgelsens "hvad" er således anerkendelsesbegrebet, som jo er belyst indgående i opgavens teoriafsnit.

4.2 Design

Som empirisk metode er som nævnt valgt fokusgruppinterviewet, og dermed også en kvalitativ undersøgelsesmetode.

Foreningen som undersøgelsen foretages i, er badmintonklubben Triton Aalborg, som kan karakteriseres som en traditionel dansk idrætsforening.

Fokusgruppen består af 6 personer, idet Bente Halkier siger, at en fokusgruppe typisk vil bestå af 6 til 12 deltagere (Halkier 2008, side 33). Denne gruppestørrelse er valgt, dels ud fra hvilke persontyper jeg gerne vil have repræsenteret i gruppen, og dels ud af en betragtning om, at gruppen ikke er for stor. Hvis gruppen bliver for stor, kan *"datamateriale være sværere at analysere og ligefrem for stort"* (Ibid. Side 34)

Konkret består gruppen af et bestyrelsesmedlem, en frivillig leder, en motionist, en ungdomsspiller, en turneringsspiller på lavere niveau, samt en elitespiller. Denne sammensætning er valgt for at sikre en god repræsentativitet i undersøgelsen. Deltagerne er udvalgt en repræsentant for foreningen og ikke af mig, idet litteraturen anbefaler *"at finde deltagere, som man ikke selv kender, gennem netværk"* (Ibid. Side 32). Dette er vigtigt, idet hvis man har en

personlig relation til en eller flere af deltagerne, risikerer en del af kommunikationen at blive underforstået.

Jeg har valgt kun at gennemføre et fokusgruppeinterview, da jeg mener, det vil være tilstrækkeligt til at sikre relevant datamateriale. Ligeledes foreslår Michael Bloor et al, at man *"holder antallet af fokusgrupper i et projekt nede på det absolut minimale"* (Bloor et al 2001, side 28, i Halkier 2008 side 36), specielt i studieprojekter som dette. På denne måde sikrer man sig, at datamaterialet ikke bliver for uoverskueligt, i forhold til den tidshorisont, man arbejder indenfor.

Fokusgruppeinterviewet vil blive gennemført med udgangspunkt i en udarbejdet interviewguide. Denne guide indeholder dels en akademisk del, hvor der beskrives, hvad jeg ønsker at få ud af interviewet. Desuden indeholder guiden konkrete spørgsmål til fokusgruppen

Fokusgruppeinterviewet vil blive afholdt i Badminton Klubben Tritons lokaler. Lokaliseringen af fokusgruppeinterviewet *"vil altid påvirke empiriproduktionen på en eller anden måde"* (Bloom 2001, side 39, i Halkier 2008 side 36), men i dette tilfælde mener jeg, at lokaliteten kan medføre en bedre interviewsituation, idet diskussionen finder sted i samme miljø, som undersøgelsens emne udspiller sig i.

Som model for hvorledes fokusgruppeinterviewet struktureres, har jeg valgt den som Bente Halkier kalder *"en stram model"* (Halkier 2008, side 39). I den stramme model er der en relativ stor styring fra interviewerens side, idet denne styrer forløbet ved hjælp af relativt præcise spørgsmål. Den stramme model kan med fordel vælges, hvis man som interviewer har *"mere fokus på indholdet af diskussionerne end på, hvordan interaktionen udfolder sig blandt deltagerne"* (Ibid. side 40). Dette har jeg vurderet, netop er tilfældet i dette fokusgruppeinterview, hvor jeg primært er interesseret i data omkring, hvorledes anerkendelsesforholdene i foreningen anskues. Det skal nævnes, at selv om den stramme model indebærer en relativ stor styring, er der dog ikke tale om et gruppeinterview i traditionel forstand, idet *"der er langt flere spørgsmål mellem interviewer og deltagere i det semi-strukturerede gruppeinterview, end i selv den stramme model for fokusgrupper"* (Ibid. side 40). Dette betyder, at interaktionen mellem deltagerne stadig er i fokus i den stramme model.

Interviewet vil blive optaget på video, hvorefter den mundtlige tale vil blive transkriberet med udgangspunkt i Bente Halkiers referencer til Bloor et al (2001) (Ibid. side 72)

Transskriberingen vil være basis for dataanalysen. Materialet vil blive kodet og kategoriseret, med henblik på efterfølgende meningsfortolkning. Meningsfortolkning handler om *”at fortolkeren går ud over, hvad der siges direkte med henblik på at udarbejde betydningsstrukturer og –relationer, der ikke umiddelbart fremtræder i en given tekst”* (Kvale 1997, side 199). Analysemetoden ”meningsfortolkning” vurderes værende hensigtsmæssig, idet det undersøgte emne sikkert kan forstås, opfattes og fortolkes på mange måder.

Undersøgelsens validitet, reliabilitet og generaliserbarhed vil blive diskuteret i et senere afsnit.

Undersøgelsens resultater og konklusioner vil blive rapporteret som en del af denne masteropgave.

4.3 Fokusgruppe interviewet

Fokusgruppen blev afholdt torsdag 14/10 – 2010.

Som indledning på interviewet introducerede jeg deltagerne for formålet med dette, ligesom jeg præsenterede emnet. Ligeledes fortalte jeg om ideen bag fokusgruppeinterview, samt oplyste deltagerne om, at de var de var sikret fuld anonymitet.

Interviewet tog udgangspunkt i en interviewguide (bilag 1) indeholdende 4 indgangsspørgsmål. Det første spørgsmål handlede om, hvad deltagerne forstod ved begrebet anerkendelse. Det andet indgangsspørgsmål handlede om, i hvilke situationer deltagerne følte sig anerkendt og ikke-ankendt i dagligdagen i klubben. Tredje spørgsmål gik på hvorvidt deltagerne oplevede, at klubben struktureret og organiseret implementerede handlinger ud fra et anerkendende perspektiv. Fortolkningen af svarene på dette tredje spørgsmål giver mulighed for at teste opgavens før nævnte hypotese. Denne hypotese udsiger, at idrætsforeningerne ikke gør noget organiseret i forhold til at udvikle anerkendende kulturer. Sidste indgangsspørgsmål handlede om, hvorvidt deltagerne, efter de tidligere diskussioner i interviewet, havde nye ideer til handlinger, der kunne fungere i et anerkendende perspektiv.

Interviewet startede med, at deltagerne fik ca. 2 minutters taletid hver. I denne periode bad jeg deltagerne fortælle lidt om, hvad de hver især forstod ved begrebet anerkendelse.

I løbet af interviewet stillede jeg opklarende spørgsmål og foretog meningskontrol ved hjælp af fortolkende spørgsmål, med henblik på at optimere validiteten af undersøgelsen.

Som afslutning på fokusgruppen de-briefede jeg gruppen, idet jeg spurgte ind til, hvorledes de havde oplevet seancen, og hvad de havde fået ud af det.

4.4 Transskribering

Fokusgruppe-interviewet blev optaget video, og efterfølgende udskevet i sin helhed. Transskriberingen er vedlagt denne opgave som bilag 2.

4.5 Analyse og fortolkning

I denne analysedel vil jeg starte med at analysere og fortolke på deltagernes svar på interviewguidens to første spørgsmål. Dette vil bibringe mig en forståelse for, hvad deltagerne grundlæggende forstår ved anerkendelsesbegrebet. Ligeledes vil det frembringe viden om, i hvilke situationer i klubbens hverdag, man føler sig dels anerkendt og dels ikke-anerkendt.

Med baggrund i denne forståelse vil jeg efterfølgende analysere og fortolke på deltagernes svar på interviewguidens spørgsmål tre. Dette spørgsmål handler som før nævnt om, hvorvidt deltagerne mener, klubben foretager sig noget struktureret og organiseret i forhold til at implementere handlinger med et anerkendende formål. Analysen og fortolkningen af svarene på dette spørgsmål vil give mig en mulighed for at teste min hypotese.

Slutteligt vil jeg analysere og fortolke deltagernes svar på interviewguidens spørgsmål fire, således at jeg måske kan få ideer til praktiske handlinger, der kunne bruges i mit eget bud på, hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud.

Analyse og fortolkninger vil undervejs blive relateret til Honneths anerkendelsesmodel, da denne jo er den teoretiske referenceramme for emnet.

4.5.1 analyse og fortolkning af interviewguidens to første spørgsmål

I forhold til hvad deltagerne forstår ved begrebet "anerkendelse", blev dette belyst i den indledende runde, hvor hver deltager havde ca. 2 minutter til at fortælle om emnet.

Det er tydeligt at svarene falder i to kategorier. Den ene kategori af svar på, hvad man forstår ved begrebet anerkendelse, handler om at anerkendelse hænger sammen med at acceptere alle medlemmer på lige fod. Både GU og UB bruger således vendingen, "at man kan rumme hinanden", hvilket GU uddyber med at sige, at "man anerkender hinandens forskelle og særheder". Denne udtalelse fortolker jeg på den måde, at man anerkender hinanden "på trods" af hinandens forskelle og særheder, idet netop ordet "særheder" bliver brugt. UB siger i forlængelse af dette, at man kan rumme hinanden, således at man kan spille sammen og have det sjovt. Igen fortolker jeg dette således, at anerkendelse for UB hænger sammen med, at man på trods af forskelle kan fungere på lige fod i spillet. KA siger i sin forståelse af anerkendelse, at "det er så det at være accepteret", hvilket i min fortolkning udtrykker samme forståelse af anerkendelsesbegrebet som GU og UB udtrykker. Disse tre deltageres forståelse af anerkendelsesbegrebet kan man i min forståelse relatere til Honneths retslige anerkendelses sfære. Alle tre deltagere giver udtryk for, at for dem handler anerkendelse netop om, at individerne på trods af forskelle og særheder bliver accepteret i fællesskabet, og dermed også kan forvente, at fællesskabet er indstillet på at rumme dem. Det enkelte individ har således ret til at forvente bestemte reaktioner fra fællesskabet, når man indtræder som medlem i klubben. Denne form for anerkendelse handler om, at "*vi kan anerkende et menneske uden at måtte værdsætte dets præstationer*" (Honneth 1992, side 152). Man anerkender med andre ord netop individet som et alment og universelt retsobjekt, hvilket GU, UB og KAs svar også i min fortolkning indikerer.

Den anden kategori af svar på hvad deltagerne forstår ved begrebet anerkendelse, udtrykkes blandt andre af OR, som siger, at "der er sgu mange der gør en god indsats hernede, og det er sgu vigtigt at man anerkender det". Efterfølgende siger OR, at "hun er et samlingspunkt, så det skal hun anerkendes for". OR har i min fortolkning fokus på, at andre mennesker skal anerkendes for

de specielle evner de pågældende har. Han bruger således vendinger som "en god indsats", og "hun er et samlingspunkt", hvilket for mig indikerer, at OR netop forbinder anerkendelse med det, en konkret person kan, til forskel fra andre. SN siger i forlængelse af dette, at "man kan blive anerkendt for sine sportslige, men selvfølgelig også for sine sociale evner i en større klub". Dette fortolker jeg ligeledes på den måde, at SN ser anerkendelse som relateret til en persons specielle egenskaber. KK siger om anerkendelse, at "hvis man har vundet et stævne, og så kommer folk og siger det var flot", og efterfølgende "man behøver ikke nødvendigvis at have vundet, men bare spillet godt". KKs udtalelser ligger i min fortolkning i samme kategori som OR og SNs, idet KK også forbinder anerkendelse med at præstere noget særligt. OR, SN og KKs opfattelse af anerkendelsesbegrebet, kan i min fortolkning relateres til Honneths solidariske anerkendelses sfære, idet man i denne anerkendelsesform netop anerkender *"de egenskaber, der udgør de personlige forskelle mellem mennesker"* (Ibid. Side 164).

Opsamlende kan man konkludere, at deltagerne forbinder anerkendelse med to ting. For det første at anerkendelse handler om, at man som medlem af klubben accepteres på lige fod med alle andre medlemmer, og altså har "ret" til at kunne forvente bestemte reaktioner fra klubben og de øvrige medlemmer. For det andet at anerkendelse drejer sig om, at man værdsættes og anerkendes synligt for de specielle evner, man måtte være i besiddelse af.

Interviewguidens andet indgangsspørgsmål gik på, i hvilke situationer deltagerne følte sig anerkendt og ikke-ankendt, og hvorvidt deltagerne gjorde noget for selv at anerkende andre.

Hovedparten af deltagerens svar på, i hvilke situationer de føler sig anerkendt, omhandlede oplevelsen af anerkendelse, som forbundet med direkte verbal tilkendegivelse af, at man var specielt god til noget. GU siger således, "at for to uger siden kom "Ulla" og sagde til mig, at det var en fornøjelse at have mig som træner på 2. fællestræning, og at det bare havde været en super god træning, og det lever jeg stadigvæk højt på". GU giver med andre ord udtryk for, at hun blev glad for at blive værdsat for noget, hun var specielt god til. OR siger i denne forbindelse, at "da jeg stoppede som træner, så var der folk som kom hen og sagde, at det var de kede af ,og det var sgu egentligt rart at få at vide". Igen fortolker jeg ORs udmelding som et spørgsmål om, at OR føler sig anerkendt for sine specielle evner, idet folk netop var kede, af at han stoppede som træner. KK siger i forlængelse af dette, at "jeg kan godt lide, når folk kommer og siger, at det var flot og sådan

noget" i forbindelse med, at hun har spillet en god turnering. KA siger, at "den største oplevelse i badmintonkarrieren, at man kunne slå en serie to spillere når man selv var motionist, og det skabte anerkendelse hele weekenden". Denne udtalelse fortolker jeg på den måde, at KA i denne situation viste helt specielle overraskende evner, som omgivelserne anerkendte.

Alle disse svar omkring hvilke situationer deltagerne har oplevet at blive anerkendt i klubben, mener jeg, kan relateres til Honneths solidariske anerkendelsessfære. Gennem den anerkendelse som deltagerne beskriver, de oplever, anerkendes "*individets deltagelse og positive engagement i det situerede fællesskab*" (Honneth 2003 side 16), ligesom individet herigennem anerkendes "*for sine specielle evner, særlige kvaliteter og bidrag*" (Ibid. Side 16). At deltagerne oplever anerkendelse netop i denne form, er måske ikke overraskende, idet deltagernes grundlæggende forståelse af anerkendelsesbegrebet, jo i høj grad netop kunne relateres til den solidariske sfære.

En anden type svar på spørgsmålet om hvornår man føler sig anerkendt, udtrykkes blandt andre af KA, der siger, at "den der anerkendelse er tit underforstået ... det ved man bare". OR siger i sammenhæng med dette, at "det er sjovt at være hernede, og det er hyggeligt at være hernede, og det er kun fordi vi mødes og underforstået anerkender hinanden". Jeg fortolker disse udsagn på den måde, at fordi man kender hinanden rigtigt godt, behøver man ikke give verbale udtryk for anerkendelse. Man ved med andre ord, at øvrige medlemmer vil "være der for en". Denne anerkendelsesoplevelse mener jeg kan relateres til Honneths private anerkendelsessfære. Denne anerkendelsesform involverer netop både kærlighed og venskaber, idet "*kærlighedsforholdet mellem mor, far og barn, mellem ægtefæller og mellem venner udgør de symmetriske relationer, hvor subjektet kan etablere en fortrolighed med sine ressourcer, indstillinger og værdier, og se dem modtaget og anerkendt*" (Ibid. side 14). Denne form for anerkendelse involverer følelser imellem, idet "*kærligheden kun er en emotionel form for anerkendelse*" (Ibid. Side 17). Udvikling af venskaber og følelsesmæssige relationer kunne dermed være relevant i en anerkendende kultur.

På spørgsmålet om deltagerne selv gør noget aktivt for at anerkende andre i klubben, falder svarene også i forskellige kategorier. KA siger således, "at så sagde jeg FT, du har også været den bedste formand vi har haft i Triton". KA giver således udtryk for, at når han skal anerkende andre, sker det i verbal form i forhold til noget, modtageren er specielt god til. SN siger, at han som

bestyrelsesmedlem ringer til nye medlemmer, og ”siger hvem jeg er, og siger kig ned og hvilket niveau er du på” og i forlængelse af dette siger SN, at det er vigtigt, ”at der er en der VED, at man er her, og HVORFOR man er her”. Begge disse anerkendelseshandlinger mener jeg kan relateres til den solidariske sfære. SNs udsagn illustrerer endvidere i min fortolkning, det begreb Honneth kalder ”synlighed” (Ibid. Side 102). At individet føler sig set og hørt, repræsenterer ifølge Honneth den mest elementære form for anerkendelse (Ibid. Side 103). Da Honneth knytter krænkelse af denne anerkendelsesforventning sammen med ringeagtsformen ”ydmygelse” (Ibid. Side 103), mener jeg som nævnt, at man kan relatere denne form for anerkendelse til den solidariske sfære. Dette illustrerer Honneth i sin skematiske oversigt over anerkendelsesformerne (Honneth 1992, side 174).

En anden kategori af svar på dette spørgsmål handler om i min fortolkning om anerkendelse i den retslige sfære. GU siger således, ”at man møder op til træning hver gang, at man møder op med et smil, og man går til den på banen. Det er jo også at anerkende træneren og hans instruktion”. Jeg mener, man kan henføre GUs eksempel til den retslige sfære, idet anerkendelse i denne sfære handler om, ”at anerkende ethvert andet menneske som en person må således betyde, at vi handler over for dem alle på den måde, som en persons egenskaber moralsk forpligter os til” (Ibid. side 152). Med andre ord betyder det, at når man selv er anerkendt som en retsperson, forpligter det til at behandle andre som retspersoner. Man skal således selv følge reglerne i fællesskabet.

GU giver et andet eksempel på en anerkendende handling, hun har udført, idet hun siger, at man i weekenden har holdt fest, og ”at der var PLADS til alle”. Jeg fortolker GUs udsagn således, at medlemskab af 1. fællestræning automatisk garanterer, at man har ret til eksempelvis at komme med til den nævnte fest, hvilket placerer denne anerkendelseshandling i den retslige sfære.

På spørgsmålet om der er tidspunkter, deltagerne IKKE føler sig anerkendt i klubben, omhandler svarene næsten udelukkende situationer, hvor deltagere har følt sig ”vraget”.

UB siger således, at hvis en spiller ikke bliver udtaget til et hold, ” DER tror jeg måske man ikke føler sig så anerkendt, hvis man ikke kommer på det hold der”. KA siger direkte, at mangel på anerkendelse er et spørgsmål om, ”at man bliver vraget”. OR siger i forlængelse af dette, at ”det jo så er din indsats man ikke har anerkendt, den er jo stabil og lang”. Jeg fortolker disse udsagn

således, at mangel på anerkendelse opleves i situationer, hvor deltagerne føler, de har gjort en god indsats, og desuden er vigtige for klubben, men ikke føler de værdsættes for dette.

Deltagernes svar på dette spørgsmål kan i min fortolkning udelukkende relateres til den solidariske anerkendelsessfære, idet anerkendelse her jo netop handler om at værdsætte og anerkende det enkelte individs specielle evner og bidrag til fællesskabet.

I forhold til interviewguidens spørgsmål to, kan man opsamlende sige, at deltagerne gav udtryk for, at de følte sig anerkendt primært i den solidariske og den private anerkendelsessfære. Ligeledes gav de udtryk for, at når de selv foretog anerkendende handlinger, var det primært i den solidariske og den retslige sfære. Slutteligt oplevede deltagerne mangel på anerkendelse udelukkende i den solidariske anerkendelsessfære.

4.5.2 Analyse og fortolkning af interviewguidens spørgsmål 3.

På spørgsmålet om hvorvidt deltagerne oplever, at klubben struktureret og organiseret gør noget for at udvikle og implementere anerkendende tiltag, var svarene temmelig entydige.

OR siger således, at "det er lidt forskelligt, man er, synes jeg, blevet bedre til det på ungdomsniveau, i og med at der har man en kontaktperson, som står for indmelding af nye, og hun er altid hernede når de nye starter". SN siger i forlængelse af dette, at "der er jo det gamle udtryk, *man kan altid blive bedre*, og det letteste at tage og føle på, det er jo det der med nye medlemmer". KA siger efterfølgende, at "i strukturen er der stor forskel på, om du tager ungdomsafdelingen eller seniorafdelingen". Alle tre deltageres svar fortolker jeg på den måde, at klubben i ungdomsafdelingsregi laver enkelte tiltag, som kan ses i et anerkendende perspektiv. Der er således ifølge deltagerne fokus på modtagelsen af nye medlemmer, med henblik på at disse skal føle sig velkomne og føle, at de bliver set og hørt. Dette tiltag kan som tidligere nævnt relateres til Honneths solidariske anerkendelsessfære, og kan samtidig ses som en elementær form for anerkendelse, idet nye medlemmer på denne måde vil føle sig synlige. Dette tiltag fra klubbens side er det eneste, som deltagerne indledende nævner i svarene på spørgsmål tre.

Deltagerne er endvidere enige om, at der ikke bliver gjort noget struktureret fra klubbens side, med hensyn til at medlemmer i seniorafdelingen skal føle sig anerkendt. OR siger således, at "jeg

ved sgu ikke rigtigt på seniorniveau. Jeg syntes ikke rigtigt, der er den helt store struktur". KA siger efterfølgende, at "så kører eliten, og så kører serieholdene og motionister stort set deres eget spil". Både OR og KA giver udtryk for, at der ikke bliver gjort noget organiseret i forhold til anerkendende tiltag for seniorafdelingen. Jeg fortolker dog KA udtalelse således, at KA mener at der bliver gjort mere for eliten end for seriespillere og motionister. GU er dog ikke enig i dette, idet hun siger, at "ja men det er også os selv der tager et initiativ og går ind og skaber". GU, som jo netop er elitespiller, giver altså udtryk for, at klubben heller ikke for seniorelitespillerne laver organiserede tiltag, der kan ses i et anerkendende perspektiv. GU siger dog også, at "jeg har været ungdomstræner i nogle år, og i 5 år så har ungdomsafdelingen altid holdt en julefrokost, hvor vi fik en lille gave" og i forlængelse af dette siger hun, "det er også bare en lille ting". GU er således enige med de andre deltagere i, at man i ungdomsafdelingen laver enkelte ting, som kan ses i et anerkendende perspektiv.

I forhold til anerkendelse af seniorspillerne i klubben, specielt seriespillere og motionister, er deltagernes holdninger meget klare. KA siger således om denne gruppe medlemmer, at det "normalt er dem, der skaber basen i en klub". SN siger i umiddelbar forlængelse af dette, at disse spillere er "guldklumpen". KA responderer "ja de går sådan set for lud og koldt vand". Disse udmeldinger fortolker jeg på den måde, at selv om det er denne gruppe spillere der faktisk holder klubben kørende økonomisk, idet de er "guldklumpen", så bliver der ikke gjort noget som helst, for at denne gruppe medlemmer skal føle sig værdsatte og anerkendte. Udtrykket "for lud og koldt vand", indikerer tydeligt for mig, at især KA ser dette som problematisk. Han siger efterfølgende, at for disse medlemmer er der "ingen fysioterapeut, der er ingen træner, der er ingen ting. De betaler deres kontingent, og så arrangerer de selv". Både KA og SNs udtalelser omkring seriespillerne og motionisternes forhold, ser jeg som mangel anerkendelse i Honneths retslige anerkendelsessfære. Jeg tolker udtalelserne på den måde, at deltagerne faktisk oplever, at seriespillere og motionister diskrimineres i forhold til retten til at have trænere, fysioterapeuter og lignende. Honneths siger netop, at et eksempel på krænkelse i denne anerkendelsesform kan være "*diskrimination af hele grupper i et retssystem*" (Honneth 1992. side 14).

Slutteligt kommenterer et par af deltagerne på den mangel anerkendelse, som de føler bliver frivillige ledere i klubben til del. KA siger om dette, at "ja, der ikke nogen, der kommer når

sæsonen er slut og siger – det var bragende godt, at du brugte så og så mange timer, og så og så mange telefonopkald”. GU bakker op om dette, og fortæller, som tidligere nævnt om, hvad der bliver gjort i ungdomsafdelingen i forhold til uddeling af gaver til julefrokosten. Jeg tolker KAs udmelding på den måde, at når der ikke kommer ”nogen” og siger, at man har gjort et godt stykke arbejde, så henviser disse ”nogen” netop til repræsentanter for klubbens ledelse.

Konkluderende kan man sige, at deltagerne giver klart udtryk for, at de kun oplever få organiserede tiltag, som kan ses i et anerkendende perspektiv. Ydermere finder disse få tiltag alle steder i ungdomsafdelingen. I forhold til seniorafdelingen giver deltagerne udtryk for, at der hverken for spillere eller frivillige ledere foretages anerkendende tiltag fra klubben og klubbens ledelses side.

Deltagernes udmeldinger omkring interviewguidens spørgsmål tre, giver mig mulighed for at teste den indledende hypotese.

Jeg mener, at man med udgangspunkt i de klare udmeldinger deltagerne kom frem med, kan konkludere, at hypotesen i forhold til den konkrete forening kan bekræftes. Hypotesen udsagde jo, at *”selv om de overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse blandt andet handler om at skabe muligheder for individets selvrealiserings og identitetsdannelses-proces, foretages der ikke mange strukturerede forsøg på at udvikle anerkendende kulturer i idrætsforeningerne”*. Konsekvensen af denne konklusion kunne være, at udvikling af strukturerede bud på, hvorledes anerkendende kulturer i idrætsforeningerne kan se ud, for mange foreninger kan være yderst relevante i forhold til at nå de opstillede mål for idræts og foreningsdeltagelse.

4.5.3 Analyse og fortolkning af interviewguidens spørgsmål 4.

I denne sidste del af analysen vil jeg kort kigge på, hvilke konkrete ideer deltagerne har i forhold til implementering af nye anerkendende tiltag i klubben. Ligeledes vil jeg give et bud på til hvilke anerkendelsessfærer, disse forslag kan relateres. Dette vil jeg gøre blandt andet for af opnå en forståelse af, hvilke anerkendelsesformer deltagerne har fokus på med henblik på at optimere mit eget bud på, hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud.

Man kan, i min fortolkning af deltagernes svar på interviewguidens spørgsmål fire, udlede, at der er stort fokus på anerkendelse i den retslige og private anerkendelsessfære.

GU siger således, at man jo kan "få fysioterapeuten til at komme hver mandag og stå nede i hjørnet, så kan motionisterne få 10 minutter derovre, hvis de skal masseres". Jeg fortolker dette forslag på den måde, at GU foreslår, at motionisterne skal have ret til denne ydelse på lige fod med elitespillerne, når man er accepteret medlem af klubben. Et andet forslag fra KA gik på, at man skal lave en såkaldt "udfordringstavle". KA siger om dette, at "altså man har i tennis udfordrings-ret, så må man udfordre dem, der er en mærkat over, så tog man bare sit eget mærke og hængte over det, så skulle vedkommende ringe til dig og aftale en tid, og det kunne man skidegodt også lave i badminton. Der er altid ledige baner, og så skulle man have RET til at gå ind og bruge ledige baner til udfordringskampe". Som jeg fortolker dette, mener KA, at alle skal have RET til at spille mod andre, som man normalt ikke træner med. KK er enig i, at dette kunne være en god ide, specielt hvis man udviklede et handicapsystem, så højere rangerede spillere kan spille på lige fod med lavere rangerede spillere. KK siger således, at "ja ja men det der med handicap er også en god ide". Jeg fortolker dette således, at det sociale aspekt, i modsætning til konkurrenceelementet, er det vigtigste for medlemmerne i forhold til denne udfordringstavle. SN siger i forlængelse af dette, at "det kunne betyde, at ungdomsspillerne mødte seniorspillerne, det kunne jo også være skægt". Retten til at møde andre spillere og dermed møde nye mennesker, ser ud til at være i fokus for deltagerne.

De sidste to forslag, mener jeg, kan relateres til Honneths private anerkendelsessfære. KK mener således, at "man kunne jo også lave nogle flere træningslejre", og efterfølgende "fordi så lærer man jo flere at kende". GU konstaterer endvidere, at "engang havde vi sådan noget bingo for hele klubben i julen, og det var nede i hallen, og ALLE var med. Sådanne arrangementer ER der ikke mere". Jeg fortolker begge forslag således, at man ønsker at implementere sociale aktiviteter, der, der giver mulighed for at samles, og måske derigennem skabe nye venskaber og sociale relationer. Aktiviteter af denne art mener jeg kan relateres til Honneths private anerkendelsessfære, idet anerkendelse her, jo netop handler om den "*følelsesmæssige opmærksomhed*" (Ibid. side 174), man tildeles gennem blandt andet venskaber.

Afsluttende kan man sige, at undersøgelsen i forhold til den konkrete forening bekræftede opgavens indledende hypotese, hvilket jeg også havde en forventning om, at den ville. Ud over dette finder jeg det interessant, at deltagerne giver udtryk for at de føler sig ikke-anerkendt primært i den solidariske anerkendelsessfære. På trods af dette handler deres konkrete forslag til implementering af nye anerkendende tiltag kun om handlinger i den private og den retslige anerkendelsessfære. Dette kan måske skyldes, at netop anerkendende handlinger i den solidariske sfære er svære at forstille sig for deltagerne. Verbale udtryk, for at andre gør det godt, er således de primære anerkendeshandlinger, som deltagerne forbinder med anerkendelse i den solidariske sfære. Denne observation er spændende i forhold til at udvikle anerkendende tiltag netop i denne anerkendelsessfære. Deltagernes forslag til nye anerkendende tiltag bibragte mig desuden ideer til konkrete handlinger, jeg kan bruge i opgavens næste afsnit.

Efter således at have analyseret på empirien fra fokusgruppeinterviewet, samt testet og konkluderet på den indledende hypotese, vil jeg i næste afsnit diskutere undersøgelsens reliabilitet, validitet, og generaliserbarhed.

4.6 Reliabilitet, validitet, og generaliserbarhed

Jeg har i denne empiriske undersøgelse forsøgt at være grundig med hensyn til systematikken, og beskrivelsen af denne i opgaven. Dette har jeg gjort for at sikre så god en reliabilitet og validitet som muligt.

4.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet handler om undersøgelsens pålidelighed, og Bente Halkier siger om dette, at *"reliabilitet – altså pålidelighed i gennemførelsen af produktion og bearbejdning af empiriske data – fungerer fortsat som en del af forudsætningen for validitet, altså gyldighed"* (Halkier 2008, side 109). Reliabilitet handler altså i dette perspektiv om, at *"gøre sine måder at producere data på eksplicitte og gennemskuelige for andre"* (Ibid. side 109). Derfor har jeg i denne undersøgelse taget udgangspunkt i Steiner Kvaales model for, hvorledes interviewundersøgelser kan gennemføres. Dette med henblik på at sikre gennemskueligheden, og dermed sikre, at andre *"kan vurdere, om*

der er gjort et ordentligt stykke håndværk" (Ibid. side 109). Reliabilitet handler i denne undersøgelse altså ikke om, at andre personer skal kunne gentage undersøgelsen med eksakt samme resultat. Dette vil være svært i kvalitative undersøgelser, idet "forskeren" bruger sig selv og sine subjektive fortolkninger til at producere data.

4.6.2 validitet

Validitet handler grundlæggende om at sikre sig, "at man konkret undersøger det, som man sætter sig for at undersøge" (Hellevik 84, side 167-71, i Halkier 2008, side 107). Validitet handler med andre ord om undersøgelsesresultaternes gyldighed.

Validiteten i denne undersøgelse er forsøgt højnet gennem valg af undersøgelsesmetode, samt ved at "bygge validiteten ind som små strategier i løbet af hele projektets proces" (Halkier 2008, side 110). Fokusgruppen som metode er som tidligere nævnt valgt, blandt andet fordi disse "er gode til at producere data, som belyser normer i grupperes praksisser og fortolkninger" (Ibid. Side 110). Jeg mener således, at fokusgruppen er en hensigtsmæssig metode, i forhold til undersøgelsens emne, der netop kan diskuteres, fortolkes og forstås på mange måder.

I løbet af undersøgelsen har jeg løbende foretaget strategiske valg og handlinger med henblik på at højne validiteten. Jeg har således overvejet nøje hvilke typer af personer, der skulle med i fokusgruppen. Ligeledes er medlemmerne ikke udvalgt af mig selv med henblik på at undgå indforståethed. Fokusgruppen blev gennemført med udgangspunkt i en omhyggelig udarbejdet interviewguide for at sikre netop validiteten. Jeg overvejede nøje, hvilken type fokusgruppeinterview, jeg ville gennemføre, i forhold til hvad jeg ville have ud af interviewet. Disse overvejelser resulterede som tidligere nævnt i, at jeg valgte det som Bente Halkier kalder "en stram model" (Ibid. Side 39). Interviewet startede med, at alle deltagere fik cirka 2 minutters taletid, med henblik på at sikre, at alle fik mulighed for at komme til orde. Dette valgte jeg at gøre, på grund af deltagernes store individuelle forskelle. I gennem interviewet stillede jeg opklarende, fortolkende og meningskontrollerende spørgsmål, således at jeg efterfølgende kunne analysere og fortolke så hensigtsmæssigt som muligt. Interviewet blev optaget på video med henblik på at kunne registrere såvel verbale udmeldinger som nonverbal kommunikation. Interviewet blev efterfølgende udskrevet i sin helhed, også med henblik på at sikre så høj en validitet som muligt.

Der er dog også mulige fejlkilder i forhold til validiteten. De 2 minutters taletid hver deltager fik i starten af interviewet kan medføre en risiko for, at de sidste deltagere i talerækken blev inspireret af de første, og således ville bekræfte disses synspunkter. Dette forsøgte jeg at forhindre ved at lade eksempelvis de yngste deltagere tale tidligt i rækkefølgen. Endvidere var det tydeligt i interviewet, at ikke alle deltagere var lige aktive. Dette kan medføre en risiko for, at synspunkterne ikke blev nuancerede nok. Jeg forsøgte i løbet af interviewet, at inddrage de mindst aktive deltagere ved hjælp af direkte spørgsmål til disse. ligeledes forsøgte jeg at styre samtalen på tidspunkter, hvor enkelte deltagere var i gang med meget lange indlæg, således at disse ikke kom til at dominere interviewet for meget.

På trods af de nævnte fejlkilder, mener jeg de nævnte tiltag i forhold til at sikre validiteten betyder, at undersøgelsen har en god validitet.

4.6.3 Generaliserbarhed

I kvalitative undersøgelser opererer man med begrebet "*analytisk generalisering*" (Ibid. Side 112), i modsætning til kvantitative undersøgelser, hvor man ofte vil benytte sig af statistisk generalisering.

Dette betyder, at for at kunne generalisere undersøgelsens overordnede resultater til andre frivillige idrætsforeninger, må man kunne argumentere for, at disse ligner den konkrete klub undersøgelsen blev foretaget i.

De fleste frivillige idrætsforeninger er bygget op omkring samme organisationsstruktur, netop fordi medlemmer og ledelse er frivillige. I de fleste foreninger har man en blanding af ungdoms og seniormedlemmer, ligesom man opererer med både motionister og holdspillere. De fleste foreninger i medlemmer af enten DIF eller DGI, eller måske begge paraplyorganisationer, hvilket betyder, at de arbejder ud fra samme overordnede målsætninger og værdier. Mine egne mangeårige erfaringer som topleder i idrætten indikerer ligeledes, at de fleste idrætsforeninger arbejder med en organisation og en struktur som i den konkrete forening, undersøgelsen blev foretaget i.

Dette betyder, at jeg har en stærk forventning om, at undersøgelsens resultater for en stor dels vedkommende kan generaliseres til en stor del af frivillige danske idrætsforeninger.

Efter således at have diskuteret undersøgelsens reliabilitet, validitet og generaliserbarhed, vil jeg i næste afsnit give et overordnet bud på hvorledes en anerkendende kultur i en idrætsforening kunne se ud.

Dette vil give mig mulighed for efterfølgende at forholde mig til opgavens problemformulering.

5) Den anerkendende foreningskultur

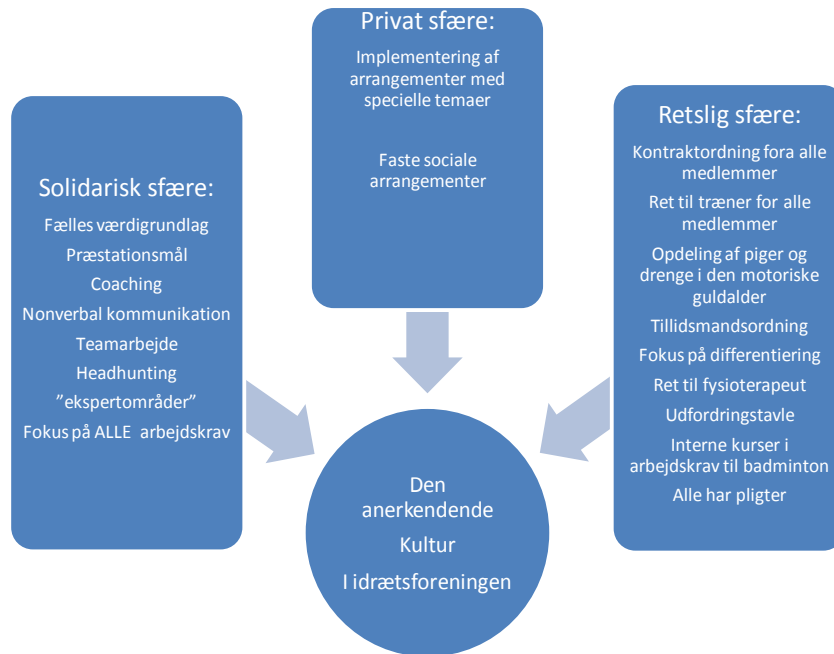
Som nævnt i sidste afsnit har jeg en stærk formodning om, at den empiriske undersøgelses resultater for en stor dels vedkommende kan generaliseres til en stor del af de danske idrætsforeninger.

Dette medfører, at udvikling af anerkendende kulturer kunne være relevante for mange idrætsforeninger i Danmark.

I dette afsnit vil jeg som nævnt give et bud på, hvilke praktiske tiltag, der kunne medvirke til at udvikle en overordnet anerkendende kultur i en traditionel dansk idrætsforening. Nogle af forslagene til praktiske anerkendende tiltag vil formodentlig allerede være implementeret i nogle foreninger. Ligeledes vil en konkret anerkendende kultur formentlig skulle tilpasses til den konkrete idrætsforenings funktionsvilkår, men ambitionen er som nævnt i opgavens indledning, at udvikle et overordnet bud på, hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud.

Jeg vil således forsøge at funktionalisere Honneths makro-sociologiske tilgang til anerkendelsesmodellen til et mikro-sociologisk niveau. Inspirationen til de forskellige forslag til anerkendende handlinger er dels udsprunget af mine egne erfaringer omkring handlingsmæssige og organisatoriske muligheder i idrætsforeninger samt forslag fra fokusgruppemedlemmerne, og dels af de teoriområder, vi har arbejdet med på dette masterstudie. I beskrivelsen af hver enkelt handling vil jeg, hvis det er relevant, beskrive den teoretiske baggrund for denne, ligesom jeg vil placere handlingen i Honneths anerkendelsesmodel. Desuden vil jeg, hvis det er relevant, på et overordnet plan give bud på, hvorledes de forskellige tiltag praktisk kan implementeres i foreningens dagligdag. Jeg vil ikke komme med helt detaljerede forslag til praktisk implementering, idet en sådan som nævnt vil afhænge af den enkelte forenings struktur og arbejdsvilkår. Jeg grupperer anerkendelsestiltagene i Honneths tre anerkendelsessfærer som vist på nedenstående figur, idet jeg mener, dette vil være en god måde at vise, hvorledes Honneths anerkendelsesmodel bliver brugt i praksis i forhold til at udvikle bud på en anerkendende foreningskultur.

Anerkendende tiltag



5.1 Bud på anerkendende tiltag i den solidariske anerkendelsessfære

5.1.1 Udvikling af fælles værdigrundlag for foreningen

Udvikling af et fælles værdigrundlag har jeg valgt at beskrive som det første konkrete tiltag i denne anerkendelsessfære. Dette har jeg valgt, fordi anerkendelse i denne anerkendelsessfære netop *"forudsætter eksistensen af en intersubjektiv delt værdihorisont"* (Honneth 1992, side 163). En værdi kan ifølge Ole Thyssen defineres som *"et krav til en løsning"* (Thyssen 1997, side 127), og dermed også *"en præmis for beslutninger"* (Ibid. Side 128), og værdier er således en forudsætning for, at vi generelt kan tage beslutninger og handle. Da det enkelte individs handlinger i en idrætsforening influerer på andres menneskers liv, kan individerne kun anerkende og *"værd sætte hinanden under forudsætning af, at de begge orienterer sig efter sådanne værdier og*

målsætninger, der overfor begge kan markere, hvilken betydning deres personlige egenskaber har for den andens liv" (Honneth 1992, side 163).

I udarbejdelsen af et fælles værdigrundlag i foreningen er det vigtigt, at alle medlemmer *"har haft mulighed for at sætte deres fingeraftryk"* (Thyssen 1997, side 265). Dette medfører, at foreningen må arrangere en form for værdigrundlagsseminar, hvor alle medlemmer indbydes, således at muligheden for at sætte det nævnte fingeraftryk på værdigrundlaget er til stede. Endvidere vil det være vigtigt kontinuerligt at evaluere på, om der i foreningens dagligdag ageres i overensstemmelse med værdigrundlaget. En sådan evaluering kunne indgå som et fast punkt på den årlige generalforsamling, ligesom evalueringen kunne placeres, hvor det findes hensigtsmæssigt i forhold til foreningens kalender.

I forhold til værdier der bør være indeholdt i værdigrundlaget, vil jeg konkret nævne værdien *"Udvikling"*, idet denne værdi, som man kan se senere, vil være bestemmende for andre anerkendende tiltag i denne anerkendelsessfære.

Jeg er opmærksom på, at man kan anlægge et kritisk syn på udvikling som værdi. Birgitte Graakjær Hjort siger således, at der er grund til at tage afstand fra ideen om at *"fremgang er i bund og grund det eneste attråværdige"* (Brinkmann og Eriksen 2005, side 212), mens Karen Lisa Salamon siger, at specielt i erhvervslivet gælder, at effektivitet og profit er omdefinert til at være resultat af konsekvent udvikling af selvet (Ibid. Side 139). Dette kan medføre, at der pålægges det enkelte individ et *krav* om udvikling, hvilket igen kan have negative konsekvenser. Jeg mener imidlertid, at man netop i en idrætsforeningskontekst har chancen for at betragte udvikling som en mulighed og et tilbud og ikke et krav, da man i disse foreninger jo ikke opererer med en økonomisk bundlinje. Ligeledes mener jeg, at udvikling som værdi vil være hensigtsmæssig, hvis man har fokus på at sund udvikling udspringer af *"en grundlæggende accept af en selv"* (Ibid. Side 213), således at man ikke oplever, at man til stadighed er nødt til at *"være illoyal mod sin egen fortid"* (Thyssen 2000, i Åkerstrøm Andersen et al 2001, side 102).

5.1.2 Prioriteret fokus på præstationsmål frem for resultatmål

Som nævnt mener jeg, at værdien "udvikling" bør være en vigtig parameter i værdigrundlaget i en anerkendende kultur. Hvis denne værdi er bærende i værdigrundlaget, bliver fokus på præstationsmål i forhold til resultatmål i min optik en nødvendighed. Præstationsmål handler grundlæggende om *"at der opstilles mål for præstationen"* (Ravnholt 2006, side 11). Denne type mål fokuserer således på individets egen udvikling, og den store fordel ved denne type mål er, at man ikke er afhængig af andre med hensyn til at nå sit mål. Ligeledes behøver man som medlem, heller ikke at deltage i konkurrencer for at kunne arbejde mod et mål. Ved at sætte et prioriteret fokus på præstationsmål opnår man, at det enkelte individ kan opnå anerkendelse i denne anerkendelsessfære. Anerkendelse i denne sfære er således betinget af, at individet *"kan medvirke til at realisere de kulturelt definerede værdier"* (Honneth 1992, side 164), og da det enkelte individs udvikling netop medvirker til at realisere den fælles værdi "udvikling", vil individet kunne opnå anerkendelse for dette.

Ud over at blive anerkendt i denne sfære for evnen til at udvikle sig, vil personlig udvikling som ekstra gevinst medføre øget generel motivation. Kristoffer Henriksen siger således at *"det, der motiverer os mennesker allermest til at gøre noget, er følelsen af kompetence: at opleve at man bliver dygtigere til noget"* (Henriksen 2005).

Et prioriteret fokus på præstationsmål frem for resultatmål er i min optik relevant for mange foreninger, hvis man ønsker at udvikle en anerkendende kultur, idet en stor del af foreningerne i min erfaring har den omvendte prioritering.

5.1.3 Brug af coaching som generel kommunikationstilgang i intersubjektive relationer

I en anerkendende kultur i foreningen kunne coaching som generel kommunikationstilgang være meget relevant. Man kan sige, at coaching grundlæggende *"er en samtaleform, hvor coachen hjælper og inspirerer den anden til at reflektere over og lære af sine erfaringer"* (Søholm et al 2006, side 67). Grunden til jeg mener coaching kan være en naturlig del af en anerkendende kultur er, at coaching i sin natur netop er en anerkendende kommunikationsform. Reinhard Stelter siger således at *"coaching forudsætter en anerkendende tilgang"* (Stelter 2006, side 95), og i forlængelse af dette siger han *"at coachen må kunne se fokuspersonen som kompetent eller i*

stand til at blive det” (Ibid. side 95). Disse udsagn indikerer, at coaching tager udgangspunkt i, at det enkelte individ har specielle ressourcer og kompetencer, hvilket jo netop er, hvad man anerkendes for i Honneths solidariske anerkendelsessfære. Individet vil således ved hjælp af en coachende tilgang til kommunikationen få mulighed for *”at forholde sig positivt til sine konkrete egenskaber og muligheder”* (Honneth 1992, side 163).

Den spørgende tilgang til kommunikationen, som coaching indebærer, vil i min optik også medføre, at den spurgte vil opleve, at han er set, hørt og interessant. Han er med et andet ord *”synlig”*. Honneth ser dette *”at blive synlig”* (Honneth 2003, side 103) som *”en elementær form for anerkendelse”* (Ibid. Side 103). Karl Tømm siger i forbindelse med dette, at ved brug af spørgsmål, *”øges tilbøjeligheden herved til, at samtalen bliver klientcentreret”* (Tømm, i tidskriftet Forum 1992, tredje del side 4). Med andre ord medvirker spørgsmål til, at den spurgte føler sig vigtig og taget alvorligt. Bortfald af denne opfattelse af synlighed, vil individet som tidligere nævnt opfatte som en ydmygelse, hvilket jo netop er ringeagtsformen i Honneths solidariske anerkendelsessfære.

Når jeg fokuserer på coaching som en generel kommunikationstilgang i intersubjektive relationer, betyder det, at alle medlemmer i foreningen i princippet vil fungere som coaches for hinanden. Det vil sige, at hvert enkelt medlem ved at benytte sig af en spørgende samtaleform, kan medvirke til at anerkende interaktionspartneren i denne anerkendelsessfære. Det er ikke min tanke, at al kommunikation individerne imellem skal foregå ved hjælp af spørgsmål. Derimod kan man forestille sig, at den coachende tilgang til interaktionspartneren skal bruges, når det findes hensigtsmæssigt. Dette kunne eksempelvis være i situationer hvor den anden udtrykker, at han har et problem.

I forhold til at benytte coaching som generel kommunikationstilgang vil det sikkert være en nødvendighed, at man i foreningen organiserer interne kurser i coaching og coachingteknikker. Eksempelvis kunne det dreje sig om, hvilke spørgsmålstyper der kunne være relevante i konkrete situationer.

Jeg kunne forestille mig, at en systemisk tilgang til coaching ville være hensigtsmæssig i dette perspektiv, idet den coachende kommunikationstilgang netop skal implementeres i en organisatorisk kontekst i foreningen, hvor der naturligt er relationer i spil.

5.1.4 Interne kurser i non-verbal kommunikation

Som tidligere nævnt ser Honneth det, *"at blive synlig" i en ikke-visuel forstand* (Honneth 2003, side 103) som en helt elementær form for anerkendelse af en anden person. Honneth mener endvidere, at evnen til at vise et andet individ at vedkommende er *"synlig"*, er forbundet med evnen til at vise kropslige ekspressive udtryk. Han siger således, at *"enhver form for social anerkendelse af en person er nemlig da, uanset hvorledes den er formidlet, også altid i symbolsk henseende afhængig af disse ekspressive kropsudtryk, som i den direkte kommunikation garanterer, at et menneske opnår social synlighed"* (Ibid. Side 109). Muligheden for at kunne anerkende andre hensigtsmæssigt i denne elementære form, er således afhængig af vore muligheder og evner til at kommunikere non-verbalt. Honneth siger, at oplevelsen af *"usynlighed"* *"kun kan forstås som et tegn på ydmygelse"* (Ibid. Side 100), hvilket er grunden til, at jeg har valgt at placere denne elementære form for anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære.

Benedicte Madsen siger om kommunikation, at *"sproget udgør kun et lille hjørne af kommunikationen"* (Ahlgren et al 1996, side 51), og indikerer således at non-verbal kommunikation er et vigtigt formidlingsredskab for mennesket. I den non-verbale kommunikation betjener vi os af *"ansigtsudtryk, stemmeføring, gestik, kropsholdning, placering i rummet, afstand, tidsfølge og meget andet"* (Ibid. Side 50), og ifølge Benedicte Madsen egner denne kommunikationsform sig *"særlig godt til formidling af budskaber om følelser og forhold"* (Ibid. Side 51). Jo bedre man er til at benytte de nævnte non-verbale kommunikationsredskaber hensigtsmæssigt, jo større er muligheden sandsynligvis for, at man kan vise andre personer, at de er *"synlige"*, og dermed også anerkende dem i denne anerkendelsessfære.

Med udgangspunkt i ovenstående mener jeg, at udvikling af mulighederne for at det enkelte individ i foreningen kan kommunikere non-verbalt på en hensigtsmæssig måde, kan være en del af en anerkendende kultur.

Interne kurser i non-verbal kommunikation udbudt til alle foreningens medlemmer, kan således være et praktisk tiltag med henblik på netop at forbedre anerkendelsesforholdene med hensyn til "synlighed". Jeg forestiller mig, at foreningens medlemmer lærer at benytte sig bevidst af vigtige non-verbale redskaber som øjenkontakt, mimik og så videre, således at evnen til at anerkende andre i denne anerkendelsesform forbedres.

5.1.5 teamudvikling og arbejde i teams

Udvikling af teambaseret opgaveløsning er et yderligere tiltag, der kunne medvirke til at udvikle en anerkendende kultur.

Et team kan ifølge Søholm og Storch defineres som *"en lille organisatorisk enhed, sammensat af typisk 5-9 personer, der sammen skal varetage et fastlagt opgavefelt og arbejde hen mod realiseringen af fælles mål"* (Søholm og Storch 2009, side 10). Endvidere et team sammensat af personer, der optimalt vil *"have forskellige og gensidigt komplementerende kompetencer"* (Ibid. Side 10). Dette betyder med andre ord, at det enkelte teammedlem bidrager med sine særlige evner og egenskaber i forhold til at teamet kan nå de opstillede mål. Teambaseret arbejde medfører dermed, at der er fokus på de kvaliteter og den særegenhed, der adskiller individet fra de øvrige teammedlemmer.

Anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære handler i ovenstående perspektiv netop om, at det enkelte individ anerkendes for, *"at man kan præstere noget eller besidde egenskaber, der af de øvrige samfundsmedlemmer anerkendes som noget værdifuldt"* (Honneth 1992, side 172). Team baseret opgaveløsning vil således medføre social værdsættelse, og dermed anerkendelse i denne sfære, idet de enkelte individer i teamet *"både føler sig og er uundværlige"* (Søholm og Storch 2009, side 79). Dette vil med stor sandsynlighed betyde, at de øvrige teammedlemmer værdsætter netop de egenskaber, der gør individet uundværligt for teamet.

I foreningen kunne teambaseret arbejde tænkes implementeret i de forskellige udvalg og trænergrupper, der indgår i foreningens organisationsstruktur. Ledelsen har således en opgave i forhold til at finde og besætte udvalg og grupper med medlemmer, der som nævnt har unikke og komplementerende egenskaber. Det er min erfaring, at udvalg i frivillige idrætsforeninger traditionelt besættes med udgangspunkt i *"det forhåndenværende søms princip"*. Dette kan

skyldes, at det generelt er svært at besætte udvalgsposterne i det hele taget. Udvikling af teamarbejde i en anerkendende kultur vil, i mit perspektiv, øge muligheden for at få flere medlemmer til at engagere sig i opgaveløsning i foreningen, idet netop den anerkendelse der følger med arbejdet vil virke som motivationsfaktor. Udvikling af "ildsjæle" vil således i min opfattelse være tæt forbundet med anerkendelse og anerkendende kulturer.

5.1.6 Headhunting til enkeltstående opgaver – bevidst brug af Pygmalion-effekten

I sammenhæng med ideerne om teambaseret arbejde som en del af en anerkendende kultur, ser jeg det som vigtigt, at man også i forbindelse med bemanning til enkeltstående opgaver forsøger at finde personer, der har specielle kvalifikationer til at løse den pågældende opgave.

Dette vil naturligt øge muligheden for, at opgaven bliver løst hensigtsmæssigt. Endvidere vil personen, der udvælges til at løse opgaven, sandsynligvis opleve, at han værdsættes af andre for netop de specielle kompetencer, han måtte have. Anerkendelse i denne anerkendelsessfære handler jo netop om, at man *"lader de andres egenskaber og muligheder fremtræde som betydningsfulde for den fælles praksis"* (Honneth 1992, side 173).

Headhunting kombineret med bevidst brug af Pygmalion-effekten vil i en anerkendende kultur kunne være en effektiv metode. Pygmalion-effekten handler grundlæggende om *"forventningers betydning for vore handlinger og udvikling"* (Søholm et al 2006, side 98). Med andre ord handler det om, at man ved at udtrykke forventninger til individets evner og potentiale, og dermed anerkende dets unikke evner, øger individets motivation for at løse opgaven. Cooperrider siger om dette *"that cognitive capacities are cued and shaped by the images projected through another's expectations"* (Cooperrider et al, side 11). I en anerkendende kultur kunne Headhunting til opgaver kombineret med bevidst brug af Pygmalion-effekten således medvirke til, at individet føler sig anerkendt i den solidariske anerkendelsessfære.

Med henblik på at kunne headhunte de rette personer til konkrete opgaver i foreningen vil det være nødvendigt, at ledelsen skaffer sig viden om de forskellige foreningsmedlemmers specielle kompetencer. Man kunne forestille sig, at medlemmet ved indmeldelse i foreningen oplyser om, hvilke civile og idrætslige kompetencer man måtte have. Ligeledes kunne man forestille sig, at disse oplysninger opdateres en gang årligt med henblik på, at man i foreningen til stadighed har et

opdateret overblik over, hvilke samlede kompetencer der findes i organisationen. Jeg tænker i denne forbindelse ikke på personfølsomme oplysninger, men udelukkende på oplysninger der ved research kunne være frit tilgængelige.

5.1.7 Fokus på ALLE idrætslige arbejdskrav – individet som ekspert.

De grundlæggende arbejdskrav i idrætsdiscipliner generelt kan deles op i fem hovedgrupper. Det drejer sig om *"taktiske, tekniske, fysiske, psykiske og sociale faktorer"* (Gjerset et al 2002, side 22). Der er i min erfaring i mange idrætsforeninger et stort fokus på især tekniske og fysiske arbejdskrav. Dette kan skyldes mange ting, eksempelvis at man har en holdning til, hvad der er vigtigst at lære, eller at man ikke kender nok til hvorledes, man kan arbejde med alle arbejdskrav.

Dette er som nævnt min personlige erfaring, men under alle omstændigheder mener jeg, at der i en anerkendende kultur bør være et ligeligt fordelt fokus på alle arbejdskrav.

Dette mener jeg grundlæggende fordi, at jo flere områder medlemmerne har mulighed for at udvikle sig indenfor, jo større må chancerne være for, at det enkelte individ kan opleve at blive anerkendt for specielle og unikke færdigheder. Honneth siger således om den sociale værdsættelses rækkevidde i den solidariske anerkendelsessfære, at denne afhænger af *"i hvilken grad den socialt definerede værdihorisont er pluraliseret"* (Honneth 1992, side 164). Dette udsagn fortolker jeg konkret som, at jo flere udviklings og anerkendelsesområder man opererer med, jo større er chancerne for at det enkelte individ så at sige rammer et udviklingsområde, som medfører, at dette individ kan medvirke til at realisere den kulturelt definerede værdi "udvikling".

I forlængelse af dette kunne man i en anerkendende kultur arbejde bevidst med, at det enkelte individ opleves af sig selv og andre som "ekspert" indenfor et eller flere områder. Dette kunne konkret gøres ved at italesætte individets specielle kvaliteter. En sådan social bevidstgørelse af specielle kompetencer kunne man forestille sig samtidig ville medvirke til muligheden for at udvikle interne læringskontekster i foreningen. Dette hænger naturligt sammen med, at teamarbejde, som også sigter mod at udvikle en intern læringskontekst i teamet, er foreslået som en del af en anerkendende kultur.

At kunne arbejde med et ligeligt fordelt fokus på alle arbejdskrav i det daglige arbejde og den daglige træning, vil sikkert kræve, at foreningens ledere og trænere gennemfører de forskellige specialforbunds kurser. Dette mener jeg dog bør kombineres med intern uddannelse, specielt i forhold til holdningsudvikling omkring dette emne. Diskussion af udviklingsbegrebet, samt diskussion af hvilke områder idrætsdisciplinen giver mulighed for udvikling indenfor, kunne være indeholdt i denne interne uddannelse.

5.2 Bud på anerkendende tiltag i den retslige sfære

5.2.1 Kontrakt med alle medlemmer

Anerkendelse i den retslige anerkendelsessfære gives *"igennem de lovmæssige relationer"* (Honneth 2003, side 16), der beskriver, hvilke rettigheder individet har i den aktuelle kontekst. Derfor ser jeg første konkrete anerkendelsestiltag i denne anerkendelsessfære som et spørgsmål om, at alle medlemmer har en formaliseret kontrakt med foreningen.

Kontrakten bør indeholde beskrivelse af, netop hvilke rettigheder det enkelte individ opnår i foreningen, gennem medlemskab af denne.

Selve eksistensen af en kontrakt mellem foreningen og medlemmet, er således den første konkrete rettighed, individet møder ved optagelse i foreningen.

I de følgende delafsnit vil jeg give bud på forskellige anerkendende tiltag i den retslige anerkendelsessfære, jeg ser som relevante i en anerkendende kultur. Disse forskellige tiltag bør således være synliggjort i kontrakten.

I denne forbindelse vil jeg understrege, at en bærende rettighed i en anerkendende kultur i mit perspektiv er retten til lige muligheder for udvikling, idet værdien "udvikling" i min optik er en bærende del i værdigrundlaget i en anerkendende idrætsforeningskultur. Retten til lige muligheder for udvikling bør således også være en del af kontrakten mellem forening og medlem. Denne rettighed vil efterfølgende inspirere til yderligere anerkendende tiltag i denne anerkendelsessfære.

Kontrakten bør i en anerkendende optik, ud over rettigheder, også beskrive de pligter, der følger med et medlemskab af foreningen. Honneth siger i denne forbindelse, at retslig anerkendelse betegner det forhold, at individerne *”respekterer hinanden som retssubjekter, fordi de begge kender de sociale normer, der ligger til grund for den legitime fordeling af rettigheder og pligter* (Honneth 1992, side 148). Med tildelingen af rettigheder følger dermed tildelingen af pligter, hvilket jeg kort vil vende tilbage til senere.

5.2.2 Ret til tilbud om træning og trænere for alle medlemmer

I de fleste idrætsforeninger er der i min erfaring en stor del af medlemmerne, der dyrker idræt på motionsbasis. Dette indebærer som regel, at disse medlemmer ikke tilbydes nogen form for undervisning eller træning, hvilket også blev indirekte bekræftet i denne opgaves empiriske undersøgelse. I et anerkendende perspektiv betyder det samtidig, at disse medlemmer ikke har samme mulighed for udvikling som andre medlemmer, der får tilbudt disse ydelser. De medlemmer, der ikke får tilbudt samme fundamentale ydelser og rettigheder som andre medlemmer, vil således ikke kunne opfatte sig selv *”som et lige medlem af samfundet blandt andre”* (Honneth 2003, side 16). Mangel på anerkendelse i denne anerkendelsessfære kan ifølge Honneth i værste fald være en krænkelse, der kan karakteriseres og opfattes som *”diskriminering”* (Ibid. side 88). Da selvforholdet, der udvikles ved en vellykket selvrealisering i den retslige anerkendelsessfære som tidligere nævnt, er *”selvrespekt”*, vil krænkelse i denne sfære naturligt virke skadende netop på individets selvrespekt.

I en anerkendende kultur bør retten til undervisning således være en del af anerkendelsen i den retslige anerkendelsessfære. Tilbud om trænere og organiseret træning til alle medlemmer kunne konkret være et tiltag i denne anerkendelsessfære.

Ligeledes bør denne rettighed være en del af kontrakten mellem forening og det enkelte medlem.

5.2.3 Differentiering mellem piger og drenge ved tekniktræning i den ”motoriske guldalder”

I mange idrætsforeninger har man både piger og drenge, samt mandlige og kvindelige medlemmer. I forhold til ungdomsarbejdet i foreninger, der arbejder med både piger og drenge, er

der nogle fysiologiske og udviklingsmæssige overvejelser, der kunne være relevante, hvis man ønsker at udvikle en anerkendende kultur.

Man opererer i forbindelse med optimale muligheder for motorisk udvikling med begrebet *"Den motoriske guldalder"* (Gjerset et al 2002, side 73). Dette begreb dækker over, at perioden før barnet når puberteten er speciel velegnet til motorisk læring og teknikudvikling. Gjerset et al siger således at *"en periode fra 5-8 års alderen og frem til puberteten vil, ud fra forhold som allerede er nævnt, normalt være en meget gunstig fase for motorisk læring"* (Ibid. Side 73). De gunstige forhold der refereres til, handler om at *"kombinationen af et næsten fuldt udviklet nervesystem og en lille let krop er meget hensigtsmæssig, når det gælder om at lære vanskelige bevægelsesmønstre"* (Ibid. Side 70). Et stort fokus på motorisk udvikling i disse år vil således medføre udvikling af gode motoriske evner, og i den konkrete idrætsforening vil dette medføre udvikling af en god teknisk kapacitet. Da den motoriske udvikling i disse år ydermere er *"meget vigtig for individets motoriske niveau resten af livet"* (Ibid. Side 73), siger det sig selv, at man i denne periode bør have et stort fokus på motorik og teknikudvikling.

Selv om der naturligvis er store forskelle mellem de enkelte individers biologiske alder, så ved vi, at *"hos drengene begynder puberteten gennemsnitlig 2 år senere end hos pigerne"* (Ibid. Side 59). Dette betyder, at pigerne generelt har en kortere motorisk guldalder end drengene. Dette betyder endvidere, at hvis man ikke differentierer tekniktræningen i forhold til piger og drenge, så vil drengene have bedre muligheder for at udvikle et stort motorisk og teknisk repertoire end pigerne.

I en anerkendende kultur med udgangspunkt i lige ret til mulighed for udvikling vil differentiering mellem piger og drenge i forhold til teknikudvikling således være en naturlig pædagogisk tilgang til arbejdet. Fravær af differentiering i de nævnte situationer vil således, som tidligere nævnt, i Honneths anerkendelsesmodel kunne opfattes som diskriminering af pigerne, en diskriminering, der i min optik ikke har sin plads i en anerkendende kultur. Pigeres ret til at modtage differentieret tekniktræning bør som andre rettigheder fremgå af kontrakten mellem forening og medlem. En synliggørelse af rettighederne på denne måde vil også betyde, at de enkelte individer bliver bevidste om, at man som tidligere nævnt kan stille legitime sociale krav (Honneth 1992, side 161), i fald man oplever et fravær af differentiering i de nævnte sammenhænge.

I praksis kan differentieringen mellem piger og drenges træning betyde, at pigerne får tilbudt en større årlig mængde teknisk træning end drengene, mens pigerne befinder sig i den motoriske guldalder. Dette kunne sikre at den samlede tekniske træningsmængde ville blive den samme. Som en konsekvens af dette kunne det samtidigt være hensigtsmæssigt i perioder at skille piger og drenge ad i træningen, hvis dette ikke allerede er en del af den konkrete idrætsgrens eksisterende træningsstruktur.

I den danske idrætsverden er ovenstående problematik ikke ny. Mange foreninger har arbejdet med pigeprojekter, men det er min erfaring, at den ovennævnte differentiering mellem piger og drenge ikke er naturligt implementeret som en del af trænings og udviklingsstrukturen i foreningerne.

Uanset hvad bør denne differentiering dog i mit perspektiv være implementeret del af en anerkendende idræts og foreningskultur.

5.2.4 Fokus på og ret til differentiering i træningssituationer

Med henblik på at alle medlemmer får lige ret til udvikling, må differentiering i min optik generelt være et grundvilkår i de forskellige undervisnings og træningsmæssige sammenhænge i foreningen. Helle Rønholt siger om dette, at *"enhver kan få en god oplevelse af deres egne færdigheder i idræt, hvis opmærksomheden på oplevelsen af idrætten, af egen fremgang og forbedring bliver det essentielle"* (Rønholt og Peitersen 2000, side 238). Helle Rønholt har således samme fokus på udvikling, som der er i denne opgave, og hun siger i forlængelse af dette, at et middel til at skabe udvikling netop er *"en elevcentreret og individualiseret undervisning"* (Ibid. Side 238), eller med andre ord at undervisning og træning skal være differentieret til det enkelte individs niveau og behov.

Retten til at modtage differentieret undervisning og træning bør som andre rettigheder, være beskrevet i kontrakten. En sådan kontrakt vil i Honneths anerkendelsesmodel være et vigtigt dokument, idet det *"at opfatte sig selv som indehaver af rettigheder er at være stolt, ikke på en overdreven, men på en passende måde"* (Honneth 1992, side 161).

Som ved implementering af andre praktiske anerkendende tiltag skal foreningen også, i forhold til at implementere differentiering som et pædagogisk grundvilkår, arrangere interne kurser indenfor dette felt. Kurserne bør tilbydes trænere og undervisere på alle niveauer og aldersgrupper, idet differentiering af undervisning og træning skal gælde i alle sammenhænge i foreningen. En foreningspolitik i forhold til, at trænere skal gennemføre specialforbundenes kurser, vil som tidligere nævnt kunne medvirke til, at lette implementeringen af en del af de foreslåede anerkendende tiltag.

5.2.5 Tillidsmandsordning samt ret til intern uddannelse i idrætsspecifikke arbejdskrav

Disse to forslag til praktiske tiltag i den retslige anerkendelsessfære udspringer af Honneths tanker omkring samfundsmæssige mekanismer, som undertrykker anerkendelsesmulighederne for visse dele af befolkningen. Honneth siger således, at vort uddannelsessystem og vore kulturinstitutioner er indrettet på en måde, så de *"indskrænker mulighederne for at artikulere klassespecifikke uretserfaringer, eftersom de forholder dem de passende sprog- og symbolmidler"* (Honneth 2003, side 62). Jeg forstår dette på den måde, at dele af befolkningen dels ikke ved, hvilke muligheder de burde have, og dels ikke har mulighed for at ytre sig med gennemslagskraft, i fald de føler sig krænket i forhold til anerkendelsesforventninger.

Denne makro sociologiske tilgang mener jeg kan overføres til et mikro-sociologisk foreningsniveau. I mange idrætsforeninger vil en stor del af medlemmerne med stor sandsynlighed ikke vide, hvilke oplevelses og udviklingsmæssige potentialer, den konkrete idrætsgren indeholder, da de aldrig er blevet præsenteret for disse. Denne mangel på viden medfører sandsynligvis fravær af en disciplinspecifik sprogterminologi, hvilket vil vanskeliggøre at formulere eventuelle uretsfølelser.

Med henblik på at udvikle alle medlemsgruppers grundlæggende viden og sprogterminologi ser jeg derfor interne kurser i arbejdskravsindhold som et anerkendende tiltag i denne anerkendelsessfære. En sådan retslig sikret intern uddannelse vil medføre, at alle medlemmer får indsigt i idrætsgrenens indhold og udviklingsmuligheder. Ligeledes vil disse kurser udvikle muligheden for at registrere og italesætte eventuelle oplevelser af uretfærdighed. Man kan sige, at muligheden for eksistensen af en udviklende anerkendelseskamp forbedres. Som tidligere foreslået vil en del af en anerkendende kultur indbefatte, at alle medlemsgrupper har ret til

trænere og undervisning, hvilket sandsynligvis også vil medvirke til, at forbedre alle medlemsgruppers muligheder for at ytre sig omkring uretsfølelser.

Som supplement til den interne uddannelse i arbejdskravsindhold ser jeg også implementering af en tillidsmandsordning som et anerkendende tiltag. Tillidsmandens hovedopgave i denne sammenhæng er således at være talerør for medlemmerne, i fald det enkelte individ ikke er i stand til på egen hånd at italesætte eventuelle ønsker eller oplevelser af uretfærdighed.

Som tilfældet er med de andre anerkendende tiltag i denne anerkendelsessfære, bør også retten til intern uddannelse i arbejdskravsindhold, samt retten til en tillidsmand være nedfældet i kontrakten mellem medlem og forening.

5.2.6 Lige ret til fysioterapeut og massør

Dette forslag til et anerkendende tiltag i denne anerkendelsessfære falder i tråd med forslaget omkring ret til trænere og undervisning for alle medlemmer. Denne rettighed vil betyde at medlemmerne opfattes som lige medlemmer af foreningen *"igennem de universelle rettigheder, der er givet til alle medlemmer"* (Ibid. Side 16). I øvrigt var dette tiltag et forslag, der fremkom under fokusgruppeinterviewet, hvilket indikerer, at deltagerne er klar over, at der er en mulighed for at udvikle anerkendelsesforholdene ved implementering af disse tiltag.

Det skal bemærkes, at en del af anerkendelsestiltagene i den retslige anerkendelsessfære som udgangspunkt har økonomiske konsekvenser for foreningen, hvis man ønsker at implementere dem. Man kunne dog idealistisk forestille sig, at de forbedrede anerkendelsesforhold i foreningen ville medføre, at også trænere og undervisere ville engagere sig mere i frivilligt ulønnet arbejde end tidligere.

5.2.7 Udfordringstavle – principiel ret til at spille mod alle andre medlemmer i foreningen

En udfordringstavle er en rangliste, hvor princippet for ændringer på ranglisten er, at alle spillere har ret til at udfordre andre spillere, der står et vist antal pladser over dem på listen. En sådan liste kunne man forestille sig skulle fungere med baggrund i forskellige tilpasninger og restriktioner, således at det enkelte medlem fik mulighed for at møde så mange andre spillere som muligt. I et anerkendende perspektiv kunne et sådant tiltag handle om, *"at vi kan anerkende en person uden*

at måtte værdsætte dets præstationer" (Honneth 1992, side 152), hvilket netop er hvad anerkendelse i den retslige sfære ifølge Honneth drejer sig om. Man bliver med andre anerkendt i denne sfære som et lige og alment individ uanset evner.

Dette tiltag blev også foreslået af fokusgruppedeltagerne, hvilket indikerer, at de også her ser en mulighed for at forbedre anerkendelsesforholdene i denne anerkendelsessfære.

Udfordringstavler er ikke en ny ide. I mange idrætsforeninger har man i tidens løb arbejdet med forskellige modeller for udfordringstavler. I min erfaring er det primært indenfor individuelle idrætsgrene, man har arbejdet med udfordringstavler, men i princippet kunne man sagtens arbejde med dette også indenfor holdsport. Hvis en forening har flere hold på forskellige niveauer, kunne man således overføre princippet direkte.

5.2.8 Eksternalisering som menneskesyn – individets ret til ikke at blive betragtet som et problem.

Et eksternaliserende menneskesyn tager udgangspunkt i, at man som tidligere nævnt ikke anser problemer for at være en del af individets identitet. Med andre ord er *"personen ikke lig med problemet"* (Sørensen 2008, side 140). Når man behandler problemer på en eksternaliserende måde, er der således ikke plads hverken at pålægge eller at føle skyld.

Tildeling af rettigheder i den retslige anerkendelsessfære betyder grundlæggende, at *"man er alment anerkendt som en moralsk tilregnelig person"* (Honneth 1992, side 162). Individets ret til at blive behandlet med udgangspunkt i et eksternaliserende menneskesyn hænger i min optik således smukt sammen med, at man kun får tildelt rettigheder, hvis man anerkendes som en moralsk kapabel person, og dermed ikke grundlæggende betragtes som problematisk.

Den praktiske konsekvens af ovenstående kunne være, at medlemmerne i foreningen lærer at tale eksternaliserende om problemer. I stedet for eksempelvis at sige til en anden person "du ER ukoncentreret", hvilket er den internaliserede måde at formulere sig på, kan man spørge "hvad er det, der gør dig ukoncentreret?", eller "hvor kommer ukoncentreretheden fra?". Dermed flytter man problemet udenfor personen. N.H Sørensen siger, at dette skaber mulighed for *"at udfolde alternative og foretrukne identitetskonklusioner, som kan føre til nye handlemuligheder og mål"*

(Sørensen 2008, side 141). Med andre ord vil eksternaliserende tilgange til problemer skabe større muligheder for at løse disse på en god måde. Man kan måske drage en parallel til begrebet "*positiv omformulering*" (Søholm et al, side 97), som bruges i anerkendende coaching og Appreciative Inquiry, idet positiv omformulering handler om at spørge på en måde, "*der bevirker at fokus rettes mod alternativer, ressourcer, nye muligheder og ønsker – frem for på mangler, barrierer, problemer og hvem der gør sig skyldig i fejl*" (Ibid. side 97)

5.2.9 Pligter

Som nævnt i afsnittet om kontrakten mellem individ og forening, medfører tildeling af rettigheder samtidig pligter for det enkelte individ. Disse pligter mener jeg i generel form bør fremgå af kontrakten.

De konkrete pligter det enkelte foreningsmedlem måtte have, kunne generelt have form af pligt til at bidrage til foreningens drift og udvikling. Man kunne forestille sig, at der i kontrakten var lagt vægt på, at det enkelte individ primært forpligter sig til at bidrage på områder, hvor man måtte have specielle kompetencer. Dette vil hænge naturligt sammen med flere af de tidligere foreslåede anerkendende tiltag i den solidariske sfære.

5.3 Bud på anerkendende tiltag i den private anerkendelsessfære

Anerkendelse i den private anerkendelsessfære gives, som før nævnt, i primærrelationerne. Det vil sige igennem anerkendelse i familieforhold, intime og erotiske forhold samt igennem venskaber. Fokus på udvikling af anerkendende tiltag i idrætsforeningen i den private anerkendelsessfære vil i denne opgave primært ligge på venskabsrelationen. Jeg vil således forsøge at udvikle bud på anerkendende tiltag, der kunne medvirke til at udvikle og bevare venskaber. Anerkendelse i familien ser jeg som mindre relevant i forhold til dette projekt, ligesom den intime og erotiske relation af etiske årsager ikke vil blive berørt. Før jeg kan give konkrete bud på tiltag, der kunne udvikle og bevare venskaber, er det nødvendigt for mig at beskrive, hvad et venskab egentlig er, og hvilke forudsætninger der skal være til stede, for at nye venskaber kan opstå.

5.3.1 Venskab

Francesco Alberoni siger om venskab, at *"en ven er en der finder behag i og ønsker at glæde et andet menneske"* (Alberoni 1994, side 8). Ligeledes siger Alberoni, at venskab indbefatter kærlighed, og han bruger udtrykket at *"venskab er eros i etisk form"* (Ibid. Side 103). Det vil sige at venskab indeholder stærke og kærlige følelser uden dog at skilte med disse. I forhold til at venskab indeholder kærlighed, er Alberoni på linje med Honneth, der jo netop placerer venskabet i kærlighedens anerkendelsesform. Ifølge Alberoni opstår venskaber pludseligt og uden forvarsel, når man oplever et øjeblik, hvor man gribes af en kraftig sympati og interesse for et andet menneske. Denne oplevelse betegner Alberoni som *"mødet"*, idet *"mødet er en sporadisk oplevelse, et intenst, løsrevet nu"* (Ibid. Side 15), der så sige er et udtryk for to skæbners sammenfald. Dette første møde, der lægger grunden til et venskab, vil efterfølges af flere uddybende møder, der cementerer og udvikler venskabet. Alberoni siger således, at *"et venskab er et filigran af møder"* (Ibid. Side 14), der på en gang udvikler venskabet og samtidig er en forudsætning for at bevare det. Samtidig vil et venskab som tidligere indikeret være et forhold mellem to individer, og altså ikke et fænomen der kan eksistere i grupper. Venskab handler dermed om *"jævnbyrdige, der behandler hinanden individuelt"* (Ibid. Side 70)

Man kan dog ikke umiddelbart blive venner med enhver anden person. Alberoni siger om dette, at *"der er heller ingen tvivl om, at stor ulighed udelukker venskab"* (Ibid. Side 46). For store forskelle mellem individer, eksempelvis aldersforskelle, økonomiske forskelle eller uddannelsesmæssige forskelle, vil således vanskeliggøre udvikling af venskab. Venner er dermed ofte *"jævnbyrdige og ligner på mange måder hinanden, har ofte samme værdier"* (Ibid. Side 115), men på samme tid *"er en vens erfaringer interessante netop ved at være anderledes"* (Ibid. Side 19). Vores venner er altså personer, der ligner os selv en hel del. Vi kan genkende os selv i den anden, men han er samtidig anderledes, og har andre erfaringer, der kan udvikle os som person.

Den sande ven vil således give os anerkendelse gennem den følelsesmæssige opmærksomhed, der er indlejret i venskabet. Samtidig vil parterne i et venskab ifølge Alberoni være opmærksomme på hinandens *"fremragende evner og egenskaber"* (Ibid. Side 141), og *"yder på den måde hinanden den mest eftertragtede form for anerkendelse, noget menneske kan få"* (Ibid. Side 141). Alberoni

tildeler med dette synspunkt venskabet en rolle også i Honneths solidariske anerkendelsessfære, hvilket viser, det store anerkendelsesperspektiv et godt venskab i Alberonis optik kan indeholde.

Venskaber opstår som før nævnt i "møder", men venskaber har ifølge Alberoni også behov for menneskemylder, begivenheder og opstemthed, idet *"kun folk der færdes i de samme kredse, taler samme sprog, tilhører samme verden, har en konkret chance for at mødes"* (Ibid. Side 129).

I det følgende afsnit vil jeg give et bud hvilke konkrete tiltag, der kunne være relevante i den private anerkendelsessfære i en anerkendende foreningskultur.

5.3.2 venskabsudviklende tiltag

Med udgangspunkt i ovenstående vil praktiske tiltag sigte mod at arrangere aktiviteter og begivenheder, der kunne bibringe individer, der som nævnt "ligner" hinanden, muligheden for at mødes.

Disse begivenheder, som arrangeres i foreningens regi, skal ses i lyset af Alberonis bud på hvorledes venskaber opstår. Det bør således være arrangementer, der tiltrækker personer, der "ligner" hinanden, samtidig med at aktiviteten helst skal være sjov, medføre den nævnte opstemthed, samt give folk mulighed for at mødes på kryds og tværs.

Mulighederne for dette er sandsynligvis rigtig mange, og jeg vil efterfølgende blot give eksempler på, hvilke arrangementer jeg kunne forestille mig.

- Arrangementer indeholdende aktiviteter i den pågældende idrætsgren. Dette kunne eksempelvis være handicapturneringer for specielle aldersgrupper.
- Arrangementer indeholdende afprøvning af andre idrætsgrene. Forskellige idrætsgrene vil sandsynligvis appellere til forskellige interessegrupper i den aktuelle forening.
- Kulturarrangementer i foreningen. Emnet for aktiviteten vil igen sandsynligvis appellere til forskellige interessegrupper, og dermed sikre at personer med samme værdier og interessebaggrund får mulighed for at mødes.

- Sociale arrangementer med forskellige temaer, hvilket igen sandsynligvis vil tiltrække forskellige interessegrupper.

Mange foreninger opererer med sikkerhed allerede med aktiviteter som de nævnte. Et struktureret fokus på sådanne begivenheder vil dog i et anerkendende perspektiv øge muligheden for, at det enkelte individ forbedrer sine anerkendelsesforhold i den private anerkendelsessfære. Det skal afslutningsvis nævnes, at de nævnte tiltag bør være tilbagevendende og faste dele af foreningens aktivitetskalender. Dette med henblik på at vedligeholde og udbygge eventuelle nye venskaber, og dermed sikre gode anerkendelsesforhold i denne sfære.

Efter således at have givet bud på, hvorledes en overordnet anerkendende idrætsforeningskultur kan udvikles og implementeres, vil jeg i næste afsnit konkludere på opgaven og opgavens problemformulering.

6. Konklusion

Denne opgave og opgavens emne udsprang som nævnt i indledningen af min interesse for anerkendelsesbegrebet, og nysgerrighed på hvorvidt Axel Honneths anerkendelsesteori kunne bruges som udgangspunkt for at udvikle en anerkendende idrætsforeningskultur. De overordnede samfundsmæssige mål i forhold til idræts og foreningsdeltagelse handler blandt andet om, at dette skal bidrage til det enkelte individs selvrealisering og identitetsdannelse. Da Honneth som tidligere nævnt ser anerkendelse og anerkendende relationer som en forudsætning for dette, så jeg en mulighed for, at udvikling af en anerkendende kultur i foreningerne, med udgangspunkt i Honneths anerkendelsesteori, kunne medvirke til at forbedre muligheden for, at de overordnede samfundsmæssige mål med idræts og foreningsdeltagelse bliver realiseret. Samtidig havde jeg en hypotese om, at der ikke bliver foretaget mange generelle strukturerede forsøg på at udvikle anerkendende kulturer i idræts og foreningslivet i Danmark. Disse overvejelser resulterede i følgende problemformulering:

”Kan man, og i givet fald hvordan, med primært udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelsesteori, udvikle et overordnet bud på en anerkendende mikrokultur i en traditionel dansk idrætsforening?”

For at svare på problemformuleringen, vil jeg dele denne op i to spørgsmål. Første spørgsmål går på, om man **kan** udvikle en anerkendende kultur med udgangspunkt i Honneths teori. Andet spørgsmål går på, hvordan man så i praksis skal gøre det.

I forhold til problemformuleringens første spørgsmål mener jeg svaret må være ja. Afsnit 5 i denne opgave er således netop et bud på en anerkendende foreningskultur, udviklet ved at implementere et antal traditionelle og mere foreningsalternative praktiske tiltag, og samtidig relatere hvert enkelt tiltag til Honneths anerkendelsesteori. Jeg mener dermed at have skabt et bud på en anerkendende foreningskultur, der kan forstås i lyset af Honneths teori.

I forhold til problemformuleringens spørgsmål to, synliggør beskrivelsen af en anerkendende foreningskultur i afsnit 5 samtidigt, hvorledes jeg i praksis tænker, man kan bruge Honneths anerkendelsesmodel. Målet med at udvikle en anerkendende kultur var jo, at foreningsdeltagelse

skulle medvirke til individets selvrealisering og identitetsdannelse. Ved at tage udgangspunkt i Honneths tre anerkendelsessfærer, og relatere et antal konkrete tiltag til hver sfære, øges muligheden for, at individet kan gennemgå en vellykket selvrealiserings og identitetsdannelsesproces. En vellykket selvrealisering kræver jo netop ifølge Honnet anerkendelse i alle tre sfærer (Honneth 2003, side 15). Igennem praktiske tiltag der muliggør anerkendelse alle tre sfærer, kan individet således udvikle selvforholdene selvtillid, selvrespekt og selv værdsættelse, og dermed øge muligheden for en hensigtsmæssig identitetsdannelse. Fokus på anerkendelsessfærene samt implementering af praktiske tiltag relateret til hver enkelt sfære, ser jeg således som svaret på, hvorledes man i praksis kan anvende Honneths anerkendelsesteori til at udvikle et bud på en anerkendende foreningskultur.

Som nævnt er mit bud på en anerkendende kultur et overordnet bud, hvorfor en konkret anerkendende kultur sikkert skal tilpasses forholdene i den konkrete forening. Det er, mit håb, at mit overordnede forslag kan inspirere og motivere i forhold til at udvikle konkrete anerkendende kulturer i de danske idrætsforeninger.

Efter således at have konkluderet på opgaven, vil jeg i sidste afsnit perspektivere opgaven, primært i forhold til, hvilke praktiske overvejelser og vanskeligheder der kunne være forbundet med at implementere anerkendende tiltag og udvikle en anerkendende kultur i idrætsforeningerne.

7. Perspektivering

7.1 overvejelser og vanskeligheder ved udvikling og implementering af en anerkendende kultur

Med udgangspunkt i mit bud på, hvorledes en overordnet anerkendende kultur kunne se ud, vil udvikling og implementering af en anerkendende kultur i en konkret idrætsforening sandsynligvis kræve mange overvejelser og støde på mange vanskeligheder.

Først og fremmest skal man nok have overbevist foreningens ledelse om, at udvikling af en anerkendende kultur er et projekt, der er værd at starte op. Dette vil sandsynligvis kræve, at Danmarks Idræts Forbund, DIF, og specialforbund bakker op om og promoverer sådanne tiltag. Introduktion af ideerne i denne opgave til DIF og specialforbund, kunne måske medvirke til at starte en proces op.

Et andet springende punkt i forhold til, om det er muligt i den konkrete forening at udvikle en anerkendende kultur kunne være, at det sikkert vil være nødvendigt at være i stand til at overbevise medlemmerne om fordelene ved dette. Ledelsen vil således sikkert skulle bruge meget tid og mange ressourcer specielt i opstartsfasen, hvilket jo vil kræve, at ledelsen har mulighed for og er indstillet på dette.

Mange nye anerkendende tiltag vil kræve intern og ekstern uddannelse af klubbens ledelse og medlemmer. Dette vil medføre økonomiske konsekvenser, som mange foreninger måske ikke kan løfte. Samtidig skal man som nævnt have "solgt" ideen om at bruge ekstra tid på uddannelse til medlemmerne.

Selv om det sandsynligvis ikke vil være en let sag at udvikle og implementere en anerkendende kultur i en konkret idrætsforening, mener jeg selv, at fordelene ved og udbyttet af en sådan kultur er så store, at det så at sige er et forsøg værd. Hvis man ikke kan komme hele vejen med alle foreninger, kan man måske komme et stykke af vejen i mange foreninger.

7.2 overvejelser omkring den konkrete forenings funktionsgrundlag i forhold til udvikling og implementering af en anerkendende kultur

Som nævnt undervejs i denne opgave er mit bud på hvordan en anerkendende kultur kan se ud, et overordnet bud. En konkret anerkendende kultur skal sikkert tilpasses den konkrete forenings funktionsgrundlag og struktur. Det er som før nævnt mit håb, at mit overordnede bud på hvorledes en anerkendende kultur kan tænkes og udvikles, kan inspirere DIF og idrætsforeningerne til at udvikle konkrete anerkendende kulturer i de konkrete foreninger.

Jeg vil kort nævne nogle af de parametre, jeg mener kan have betydning for, hvorledes foreningens konkrete anerkendende kultur kunne se ud.

- Den konkrete idrætsgren vil sikkert have betydning for hvilke anerkendende tiltag, der kunne være relevante. Eksempelvis kunne det have betydning for fokus på arbejdskrav, hvilken idrætsgren vi taler om.
- Ligeledes kunne det eksempelvis have betydning for hvorledes der differentieres, om det er hold eller individuelle idrætsgrene.
- Nogle foreninger opererer med både kvindelige og mandlige medlemmer og andre ikke. Dette kunne sikkert også have betydning for hvilke anerkendende tiltag, der kunne være relevante.
- Foreningens økonomiske muligheder vil sandsynligvis spille ind i forhold til hvilke muligheder, man har for at udvikle anerkendende tiltag.
- Foreningen har måske allerede implementeret anerkendende tiltag, hvilket sikkert skal tages med i betragtning ved udvikling af en anerkendende kultur.
- Den konkrete idrætsforening har sikkert ideer og ønsker til anerkendende tiltag, som ikke er overvejet i denne opgave, men som er relevante i den konkrete forening.

7.3 udviklingsmuligheder

Slutteligt vil jeg nævne, at mit overordnede bud på hvordan en anerkendende kultur i en idrætsforening kunne se ud, ikke er et forsøg på at give et færdigt og endeligt bud dette. Jeg forestiller mig, at anerkendende kulturer kan udvikles og tilpasses i forhold til de erfaringer, man gør sig, og de muligheder der opstår, både generelt og i de konkrete foreninger.

Jeg ser således denne opgave som et udviklings og inspirationsgrundlag i forhold til at udvikle spændende og dynamiske anerkendende kulturer i de danske idrætsforeninger.

Summary

The work presented in the present paper, is largely based on my interest in the issue of recognition, and finds much of its theoretical framework in Axel Honneth's theory of recognition. The paper aims, among other things, to present considerations concerning the development of recognizing sports club cultures in order to reach the overall goals and visions for participating in sports clubs and associations. It is among these primary goals of sports clubs in our society to provide their individual users and members with a series of means for furthering the processes of self realization and development of personal identity. According to Honneth, recognition is a necessary condition for self realization and identity development.

Therefore I propose a general model for one such possible recognizing club culture along with considerations of relevant practical measures and efforts, that may aid in the achievement of the overall goals and visions, that govern user participation in sports clubs and associations. Presently not many structured attempts seem to have been documented, amongst Danish sport clubs, towards the development of recognizing cultures. If the lack of effort suggested by this lack of documentation is any sort of valid indication of the state of Danish sports clubs in general, it would greatly increase the relevance of developing a structured suggestion as to how an overall recognizing culture might look like.

Thus, in lieu of these considerations, I present an overall suggestion for a recognizing micro-culture in a traditional Danish Sports Club, using Axel Honneth's theory of recognition as the primary theoretical framework.

The empiric research in the paper provides an investigation of the mentioned lack of effort towards user recognition, and confirmed that for the specific sport club, in which the research was done, hardly any measures were, indeed, in place. It seems a reasonable expectation, that the results from the research conducted might well be taken to be largely indicative of the current situation in a large number of Danish sport clubs, in general.

Having presented a general suggestion as to what a recognizing culture in a sports club might consist of, it remains necessary to keep in mind that the specific logistics of a given recognizing

culture will need to be adjusted to fit the specific needs of the sports club in question, as well as take into account the nature and constitution of the specific sport.

Regarding the working question of paper, I argue that it is, indeed, theoretically possible to develop a recognizing culture based on Honneth's theory of recognition. Conclusively, I argue that a recognizing sports club culture developed on the basis of Honneth's three dimensions of recognition, will comprise an organizational entity which can actively contribute to the individual's sense of recognition; this may well aid the sports club user in their process of self realization and identity development.

Kenneth Larsen

Litteraturliste

- Ahlgren, Inge-Maj et al 1996. *"Kommunikationsspor i socialpædagogik"*. Socialpædagogisk Højskole.
- Alberoni, Francesco 1984. *"Venskab"*. Informations Forlag.
- Brinkmann, S & Eriksen, C 2005. *"Selvrealisering"*. Forlaget Klim.
- Cooperrider, David et al 2008. *"Appreciative Inquiry Handbook"*. Berrett-Koehler Publishers.
- Danske Gymnastik og Idrætsforeninger. *"Strategi 2012"*.
- Danmarks Idrætsforbund. *"Politisk program 2006/2010"*.
- Gjerset, Asbjørn et al 2002. *"Idrættens træningslære"*. Systime Academic.
- Halkier, Bente 2008. *"Fokusgruppe"*. Forlaget Samfundslitteratur.
- Henriksen, Kristoffer 2005. Artikel i Berlingske Tidende
- Honneth, Axel 1992. *"Kamp om anerkendelse"*. Surhkamp Verlag Frankfurt Am Main.
- Honneth, Axel 2003. *"Behovet for anerkendelse"*. Hans Reitzels Forlag.
- Kruuse, Emil 1999. *"Kvalitative forskningsmetoder i psykologi og beslægtede fag"*. Dansk Psykologisk Forlag
- Kvale, Steiner 1997. *"Interview. En introduktion til kvalitative forskningsinterview"*. Hans Reitzels forlag
- Oliver, C & Barge, J.K 2002. *"Appreciative Inquiry as aesthetic sensitivity"*. I Dalsgaard et al *"appreciate conversations in theory and practice"*. Psykologisk Forlag
- Ravnholt, Jørn 2006. *"Idrætspsykologi"*. Danmarks Idræts Forbund.
- Rønholt, Helle & Peitersen, Birger 2000. *"Idrætsundervisning – en grundbog i idrætsdidaktik"*. Forlaget hovedland
- Stelter, Reinhard 2002. *"Coaching, læring og udvikling"*. Dansk Psykologisk forlag
- Søholm, Thorkil & Storch, Jacob 2009. *"Teambaserede organisationer i praksis"*. Dansk Psykologisk Forlag
- Søholm, Thorkil et al 2006. *"ledelsesbaseret coaching"*. Børsens Forlag

Sørensen, Michael K & Andersen, Robert B 2008. *"Kritisk analyse af Appreciative Inquiry"*.

Erhvervspsykologi, volume 6, nummer 2.

Sørensen, N.H. 2008. *"Narrativ coaching - historien har en betydning"*. I Gørtz, K og Prehn, A. *"Coaching i perspektiv"*.

Thyssen, Ole 1997. *"værdiledelse"*. Gyldendal

Tomm, Karl 1992. Tidsskriftet Forum

Åkerstrøm Andersen, Niels & Born, Asmund W 2001. *"Kærlighed og omstilling"*. Nyt fra samfundsvidenskaberne

Den anerkendende idrætsforening

Artikel til DIFs bestyrelse

Af Kenneth Larsen, studielektor på AAU og tidligere dansk landstræner i badminton.

Formålet med denne lille artikel til bestyrelsen er at orientere om grundindholdet i mit masterspeciale, idet jeg har haft fokus på de frivillige danske idrætsforeninger, og arbejdet med ideer til udvikling af disse. ligeledes er det mit håb, at bestyrelsen via denne artikel finder ambitionen i opgaven, samt de konkrete ideer jeg præsenterer, interessante. Det overordnede formål med det arbejde jeg har lavet er således, at ideerne kan implementeres og gøre en forskel i den virkelige verden.

Udgangspunktet for mit arbejde er anerkendelsesbegrebet. Anerkendelsens betydning for menneskets personlige udvikling og motivation er i de seneste 20 - 25 år blevet diskuteret meget, og der er blevet arbejdet med anerkendelse i forskellige former primært i erhvervslivet.

Jeg har som nævnt prøvet at relatere anerkendelsesbegrebet til idrætsverdenen. I mit masterspeciale, "Den anerkendende idrætsforening", har jeg arbejdet med en problemstilling, der handler om, hvorvidt man kan udvikle anerkendende kulturer i de danske idrætsforeninger med udgangspunkt i en teoretisk anerkendelsesmodel.

Mit teoretiske udgangspunkt er den tyske professor Axel Honneths anerkendelsesteori. Honneth siger, at menneskets mulighed for personlig udvikling og selvudvikling, forudsætter anerkendelse. I DIFs politiske program står samtidig skrevet, "at idrætten først og fremmest skal være en aktivitet der for den enkelte indebærer oplevelser, udvikling af fantasi og følelser, mulighed for at dygtiggøre sig og skabelse af fællesskaber", eller med andre ord at idrætten skal bidrage til personlig udvikling. Udvikling af anerkendende kulturer kunne dermed øge muligheden for, at de overordnede formål med idræts og foreningsdeltagelse nås.

Ud over at jeg generelt finder det interessant og relevant at relatere anerkendelsesbegrebet til idrætsverdenen, har jeg også arbejdet ud fra en hypotese om, at der ikke aktuelt bliver gjort mange strukturerede tiltag i forhold til at tænke anerkendende handlinger i de konkrete

foreninger. Denne hypotese har jeg i opgaven undersøgt ved hjælp af en interviewundersøgelse i en konkret idrætsforening, og resultatet af denne undersøgelse bekræftede min hypotese. Mange frivillige idrætsforeninger sikkert er organiseret på samme måde, og arbejder ud fra samme grundmålsætninger og grundprincipper som den forening jeg lavede undersøgelsen i. Derfor har jeg på baggrund af min undersøgelse sluttet, at for mange foreninger kunne det være relevant at tænke i udvikling af anerkendende kulturer. Dette kunne som nævnt øge muligheden for at opfylde de overordnede formål.

Som nævnt bruger jeg Axel Honneths anerkendelsesteori, i forsøget på at udvikle et bud på hvorledes en overordnet anerkendende kultur i idrætsforeningerne kunne se ud. Denne model handler om, at man skal modtage anerkendelse i tre grundlæggende anerkendelsesformer, for at den personlige udvikling bliver så hensigtsmæssig som muligt. Kort fortalt handler det om, at man skal erfare følelsesmæssig anerkendelse, retslig anerkendelse og blive anerkendt for de specielle egenskaber man måtte have. I mit bud på hvilke anerkendende handlinger der kunne være relevante i en anerkendende kultur, har jeg beskrevet handlinger, således at alle tre anerkendelsesformerne er repræsenteret. Eksempelvis arbejder jeg med tiltag der skal fremme udvikling af venskaber med henblik på anerkendelse i den første anerkendelsesform. I den anden anerkendelsesform foreslår jeg en række tiltag, der kunne sikre det enkelte medlems rettigheder og samtidig beskrive hvilke pligter, der kunne følge med et medlemskab af en forening. I den sidste anerkendelsesform giver jeg ideer til hvilke praktiske handlinger, der kunne medføre, at hvert medlem føler sig værdsat og som et vigtigt medlem af foreningen.

Som nævnt har jeg udarbejdet et overordnet forslag til hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud. Det er dog vigtigt at fastslå, at en sådan anerkendende kultur helt sikkert skal tilpasses den enkelte forenings vilkår og funktionsgrundlag. Jeg har i slutningen af min opgave, diskuteret hvilke overvejelser der kunne være vigtige i forhold til at tilpasse en anerkendende kultur til den konkrete forening. Der er således en del ting, der kunne være relevante at lade indgå i disse overvejelser. Eksempelvis kunne det dreje sig om hvilken idrætsgren den konkrete forening beskæftiger sig med. Opererer man med hold eller individuel idræt? Har foreningen både kvindelige og mandlige medlemmer, og træner disse sammen eller hver for sig? Foreningens

økonomiske muligheder vil sikkert også spille en rolle i forhold til hvilke muligheder, man måtte have.

Det er i denne forbindelse vigtigt for mig at understrege, at mit på overordnede bud på hvorledes en anerkendende kultur kunne se ud, og hvilke konkrete handlinger og tiltag jeg ser som relevante, ikke skal forstås som et færdigt forslag. Tvært imod håber jeg at en sådan kultur vil undergå en stadig udvikling og forandring, på baggrund af den samfundsmæssige udvikling, samt udviklingen i den konkrete forening. Mit forslag skal således ses som et inspirationsgrundlag, der kan fungere netop som inspiration og motivation.

Der er ingen tvivl om, at en proces der sigter mod at starte udviklingen af anerkendende kulturer, som jeg beskriver, skal overvinde nogle vanskeligheder, og kræver et stykke arbejde. Først og fremmest tror jeg det er vigtigt, at idrættens overordnede organer står som initiativtager til og bakker op om en sådan proces. Det er også set i lyset af dette, at jeg skriver denne artikel til bestyrelsen. Jeg håber som sagt at vække interesse for ideerne, således at DIF kunne tænke sig at arbejde videre med disse. En anden udfordring består sikkert i at "sælge" ideen til specialforbund og de konkrete foreninger. Udfordringen består, som jeg ser det, dels i forhold til at sælge visionen til specialforbundene, og dels i forhold til at motivere de konkrete foreninger til at gå i gang med en proces, der sikkert vil kræve en ekstra arbejdsindsats. Endvidere ser jeg som nævnt udviklingen af anerkendende kulturer som en dynamisk og fortløbende proces. Det er med andre ord en proces der bør ses i et langtidsperspektiv, og som følge af dette, indarbejdes i foreningernes grundstruktur.

Mit bud på udvikling af anerkendende kulturer i de danske idrætsforeninger sigter imod, at det enkelte foreningsmedlem oplever at blive anerkendt, således at man føler sig synlig, værdsat, holdt af og respekteret. Grundpointen er således, at når individet oplever denne anerkendelse fra omverdenen, vil dette udvikle selvtillid, selvrespekt og selvværd. Med andre ord kan anerkendende foreningskulturer medvirke til, at idrætten bidrager til det enkelte medlems selvrealisering og identitetsdannelse. Idrætten kan således bidrage til muligheden for, at det enkelte medlem så at sige kan leve et godt liv. I forvejen er dette udtrykt i de overordnede

målsætninger for idræts og foreningsdeltagelse, hvorfor udviklingen af anerkendende kulturer som nævnt kunne være et tiltag, der ligger i tråd med de overordnede hensigter.

Man kunne forestille sig, at første skridt i en proces, der sigter mod at præsentere og udvikle anerkendende kulturer i den danske idrætsverden, kunne være et pilotprojekt i en konkret idrætsforening.

Jeg har i denne artikel forsøgt at præsentere ide og indhold i mit masterspeciale, og håber at det har vakt interesse i bestyrelsen.

Kenneth Larsen

