

# SAMTALER I UDVIKLING

(PARTNERSKAB FOR PERFORMANCE)

# Jesper H Christiansen

**Coach & underviser**  
solutionsurfers.dk  
solutionsurfers.com

**Skriverier**  
briefcoach.net

**Konsulent**  
jesperchristiansen.com

**The Minute Dice**  
minutedice.com

**Facilitator**  
greatgatherings.net

**Entreprenørskab**  
edgeware.eu

# En case

- Domhus i Tyskland
- 7 teamledere
- Hver med ansvar for mellem 1-12 medarbejdere
- Medarbejdersamtaler er en pligt som er blevet nedprioriteret
- 1 workshop
- 2 redskaber



### Instruere (lede)

- for at sikre, at...

- ☑ ...organisationens regler og mål bliver overholdt og nået
- ☑ ...ansatte forstår deres arbejdsopgaver og løser dem
- ☑ (...ansatte forstår organisations vision og formål)

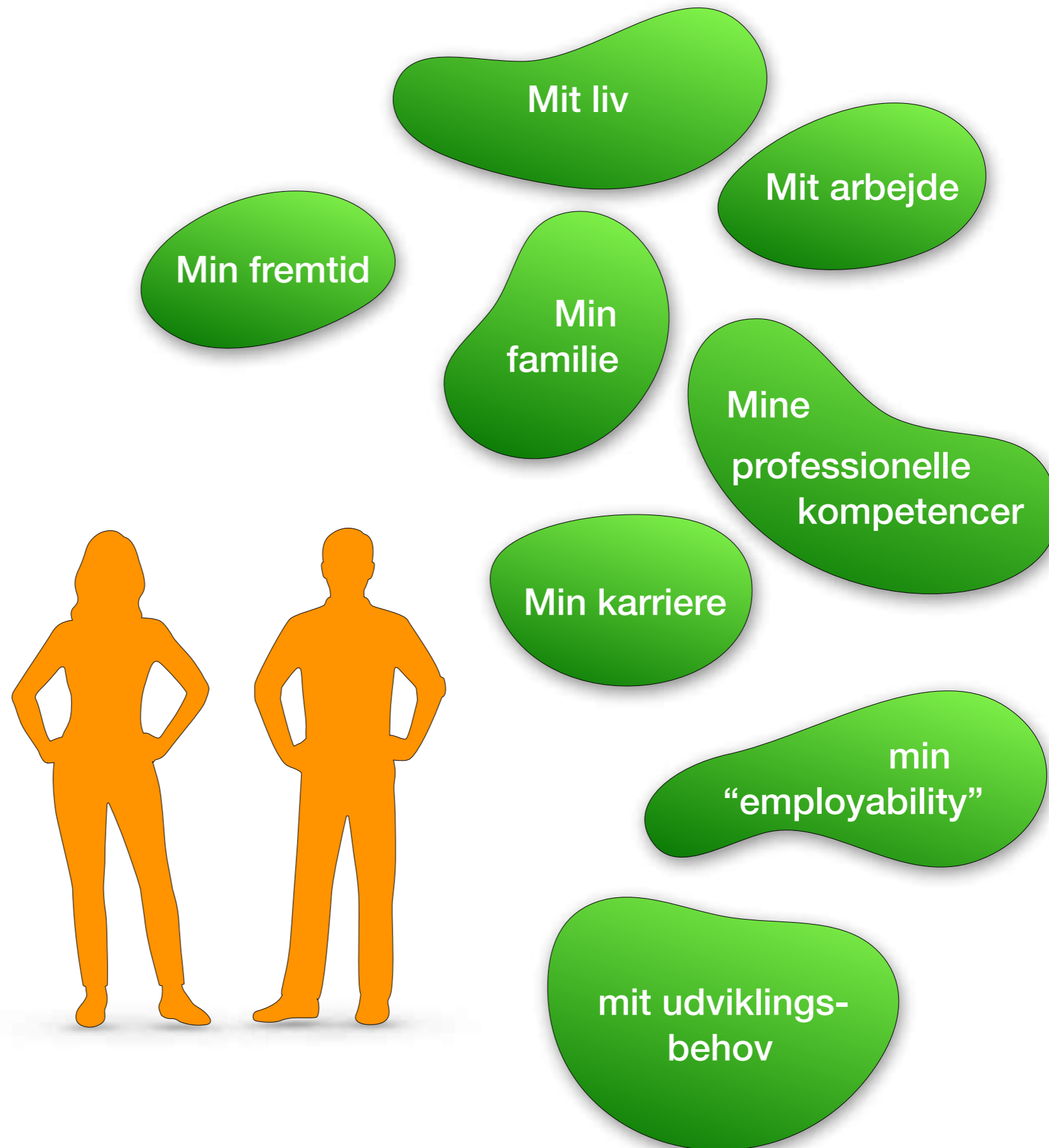
# LEDELSE

### Understøtte (coache)

- ➔ Trivsel
- ➔ Personlig udvikling
- ➔ Motivation

### Vejlede (mentor)

- ★ Rådgivende rolle
- ★ Lederen trækker på egne erfaringer og viden
- ★ Trækker på eget netværk internt og eksternt hvis nødvendigt



**Jeg ville...**



Jeg vil...

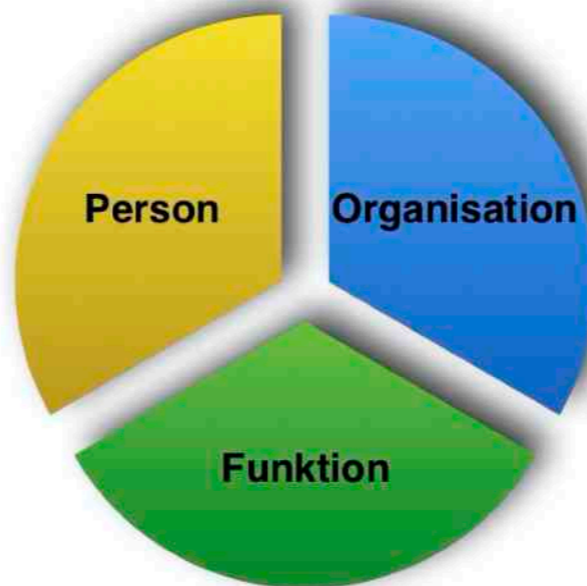


## PERSPEKTIVERINGSSPØRGSMÅL UNDER MU-SAMTALEN

Omdrejningspunktet for samtalen er det som medarbejderen kommer med (#1). Lederens ansvar er at sætte rammen for samtalen og kommunikerer det ud før samtalen og holde det undervejs i samtalen hvor nødvendigt:

- Hvad er muligt at tale om i samtalen?
- Hvad kan der træffes beslutninger om?
- Hvad kan der ikke træffes beslutning om?

### #1 “Hvad håber du, at få ud af samtalen?”



#### Person

- Hvad vil dem, der kender dig, opleve dig gøre anderledes som følge af #1?
- Hvordan vil de reagere på det?
- Hvilken forskel vil det gøre for dig?
- ▶ **Hvad kan du (eller vi sammen) gøre for at det kommer til at ske?**
- ▶ **Hvad mere kan du (vi) gøre?**

#### Funktion

- Hvad forskel vil det (#1) have på dine arbejdsopgaver?
- Hvem vil lægge mærke til det?
  - Hvad vil de lægge mærke til?
- ▶ **Hvad kan du (vi) gøre for at det kommer til at ske?**
- ▶ **Hvad mere kan du (vi) gøre?**

Spørgsmål med **SORT** er åbne reflekterende spørgsmål som kan bruges under MU-Samtalen, og med fordel udleveres til medarbejderen før som forberedelse.

*OBS! Lederen kan med samme fordel stille sig selv spørgsmål #1, før mødet med medarbejderen, og ligeledes gå spørgsmålene igennem.*

Spørgsmål markeret med **RØDT** er spørgsmål som lederen kan stille for at sikre et medansvar i samtalen.

Væk fra forhandlingssituationer og hen til en fælles undersøgelse af ønsker for udvikling og hvordan der gavner organisationen.

#### Organisation

- Hvad vil organisationen, afdelingen eller teamet opleve *anderledes* som følge af #1?
- Hvilken *forskel* vil det gøre?
  - Hvad mere?
- ▶ **Hvad kan du, eller vi sammen, gøre for at det kommer til at ske?**
- ▶ **Hvad mere kan du (vi) gøre?**



# Øvelse

## 1. Klient

- Tænk på noget i dit arbejde som du gerne vil forbedre eller ændre

## 2. Interviewer

- Din opgave er at samle så mange perspektiver som mulig

## 3. Observatør

- Hvad sker der i samtalen?



# Refleksion

- **Klient: Hvad er anderlede nu i forhold til starten af samtalen?**
- **Interviewer & observatør: Hvad var spændende i denne samtale?**

# Under udvikling

- 14. november 2019
- Interview af teamledere
- Hvad vil ændre sig på baggrund af denne erfaring?
- Følg med...

