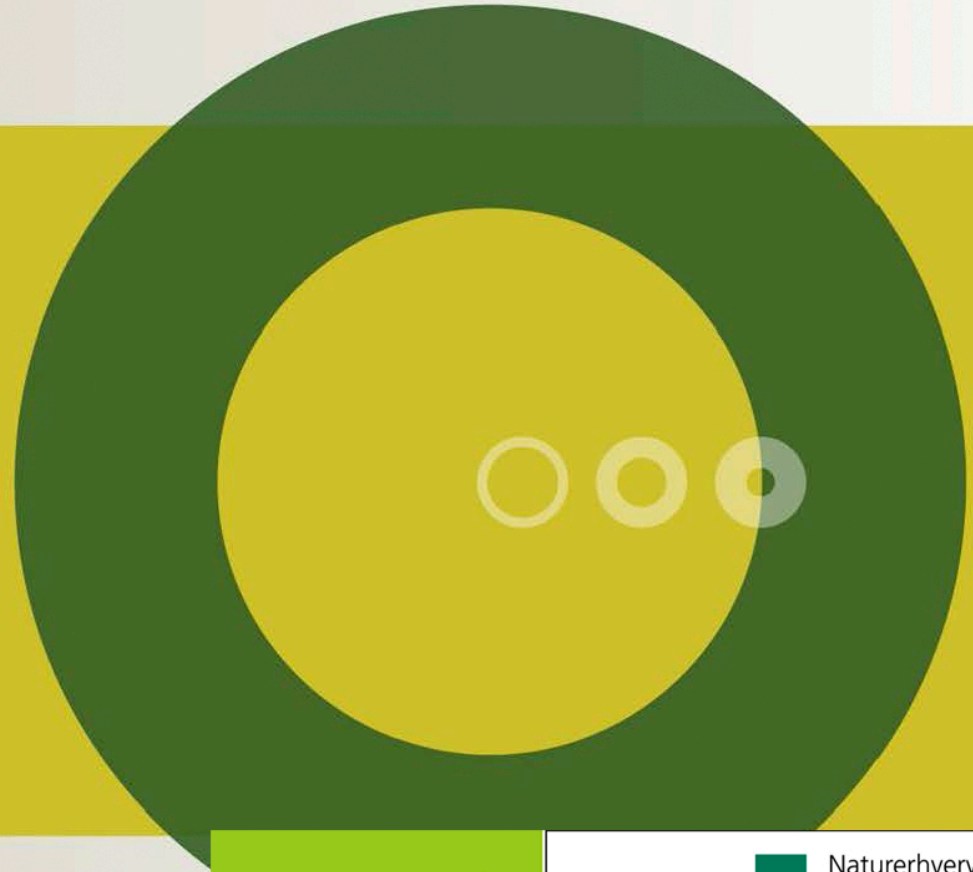


# Samtalens faser

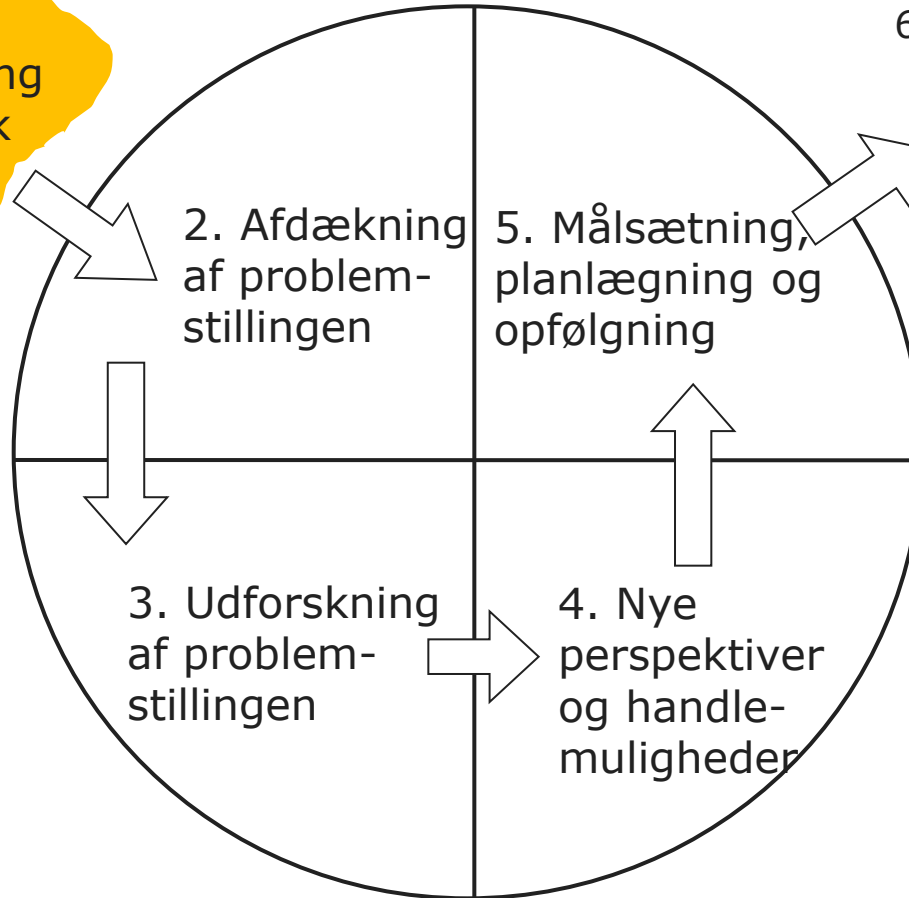
Det økologiske Akademi  
Niveau 2

Eva Gleerup  
Udviklingskonsulent  
VFL



# Faserne i samtalen

1. Rollefordeling og psykologisk kontrakt



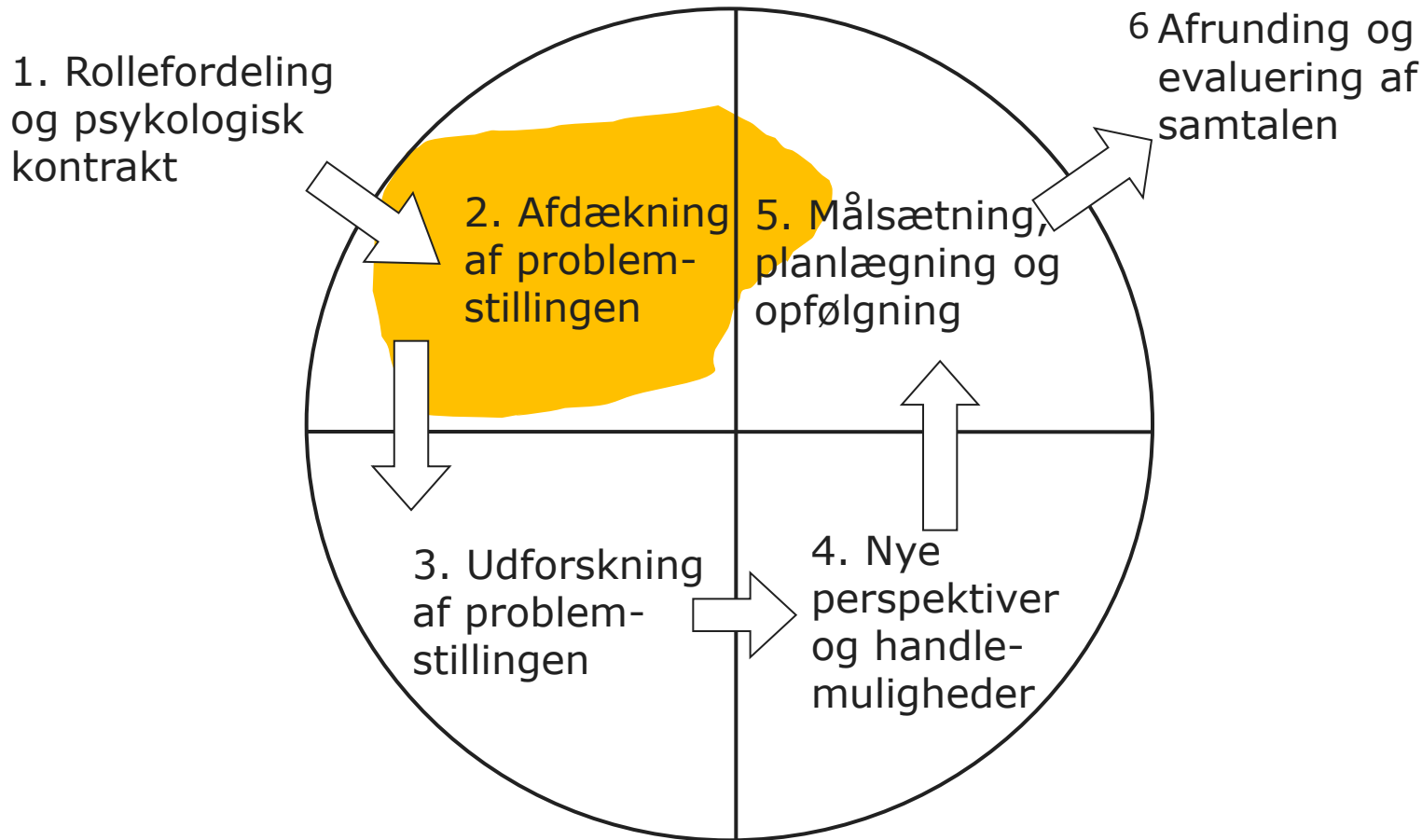
6 Afrunding og evaluering af samtalen

## Fase 1

# Rollefordeling og psykologisk kontrakt

- Aftale om rollefordeling – spørger, fokuspersion og evt. reflekterende team/observatører
- Afklaring af fokuspersionens forventninger til udbytte, spørg f.eks.
  - Hvad er emnet eller problemet, du gerne vil arbejde med?
  - Hvilke af de temaer, du nævner, har du mest brug for at reflektere over i dag?
  - Hvad beder du mest om hjælp til?
  - Hvad forventer du at få ud af vores samtale i dag?
  - Hvis denne samtale skal blive en god samtale, hvad skal du så have ud af den?
  - Hvilke forventninger har du, til det jeg skal gøre i dag?

# Faserne i samtalen



## Fase 2

# Afdækning af problemstillingen

- Her skabes et faktabaseret billede af problemstillingen / udfordringen
- Intervieweren spørger på "detektivmanér" efter facts og konkrete eksempler, f.eks.:
  - Hvad er problemet?
  - Hvem er involveret?
  - Hvornår startede det?

# Faserne i samtalen



## Fase 3

# Udforskning af problemstillingen

- Udforskning af de forskellige aktørers oplevelse af, motivation for og forståelse af problemet
- Fokus på relationer, sammenhænge og forskelle
- Spørg f.eks.:
  - Hvad er forskellen på den måde, du og x ser det på?
  - Hvem ser det mest/mindst forskelligt fra dig?
  - I hvilke sammenhænge er udfordringen størst?
  - I hvilken relation giver det mest mening at søge nye løsninger?

# Faserne i samtalen





## Fase 4

### Nye perspektiver og handlemuligheder

- Afprøvning af nye perspektiver, strategier, hypoteser og handlingsmuligheder
- Eksempler på spørgsmål:
  - Hvis nu du bare kunne få det som du ville hvordan så din hverdag så ud?
  - Forestil dig at problemet er løst. Hvad var det for ting, der blev taget hånd om på vejen hertil?
  - Kunne man forstille sig at det skete..... Hvad ville det betyde for dig?
  - En mulighed kunne være .... Hvad tænker du om det?

# Faserne i samtalen



## Fase 5

# Målsætning, planlægning og opfølgning

- Interviewer spørger om fokuspersonens ønsker til fremtiden – hvilke mål giver den nye indsigt anledning til at opstille?
- Fokuspersonens vilje og evne til at handle på sin nye indsigt undersøges
- Behov for aftaler vedrørende opfølgning aftales
- Spørg f.eks.:
  - Hvad kunne det første skridt i den rigtige retning være?
  - Hvad er det mest attraktive mål, du kan finde på?
  - Hvad skal gøres? Hvornår? Og af hvem?
  - Hvornår har du første gang behov for at følge op på det, du har sat dig for?

# Faserne i samtalen

1. Rollefordeling og psykologisk kontrakt



6 Afrunding og evaluering af samtalen

## Fase 6

# Afrunding og evaluering af samtalen

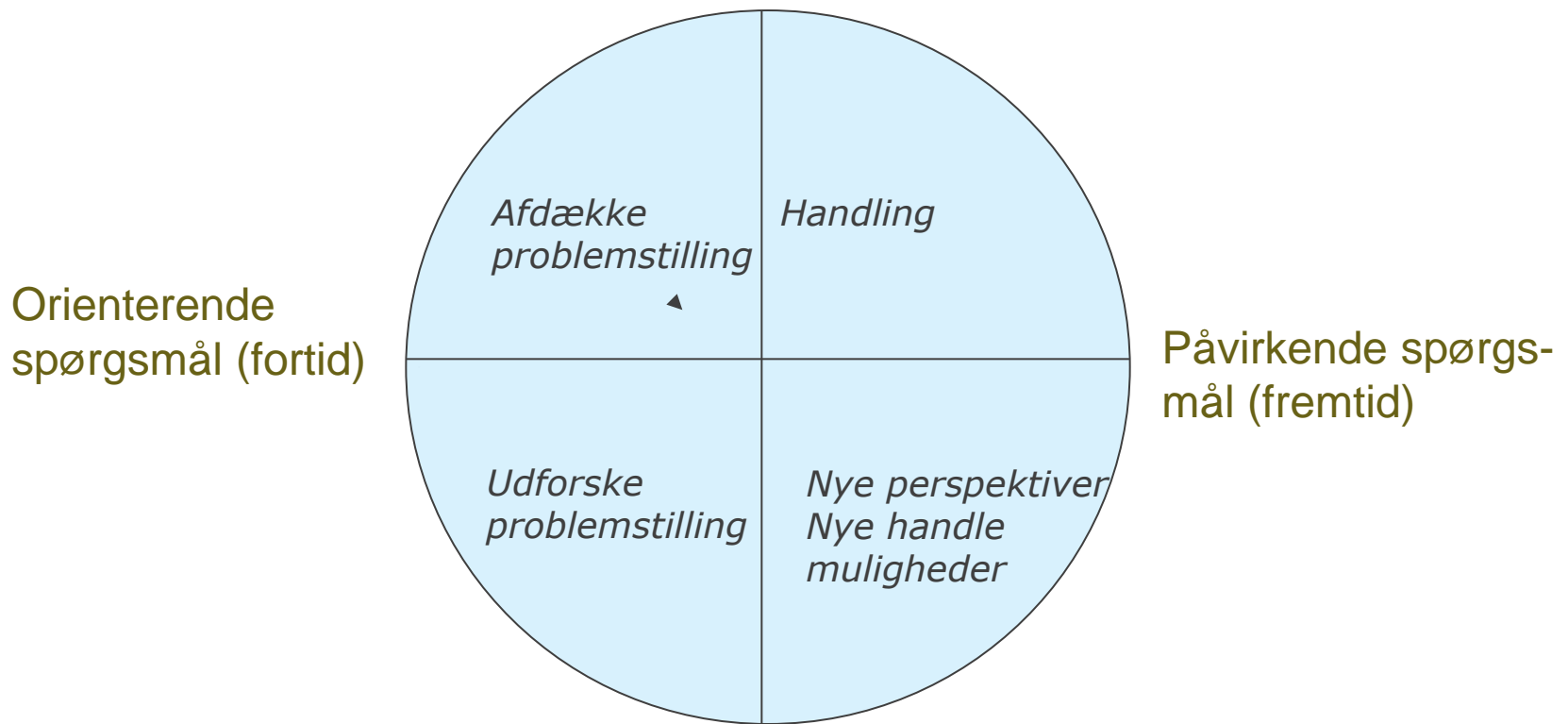
- Samtalen afsluttes ved at vende tilbage og følge op på den psykologiske kontrakt
- Spørg f.eks.:
  - Hvad har givet dig mest i dag?
  - Hvad tænker du anderledes om?
  - Fik du det, du kom efter?
  - Hvad mangler du at få klarhed over?
- Evaluering af processen

# Kunsten at stille de gode spørgsmål

- Det, der virker, er rigtigt
- Det er mest autentisk og troværdigt at bruge sit eget sprog og sin egen spørgeteknik frem for at efterligne andre
- Meget modstand undgås ved mest muligt at lade spørgsmålene udspringe af fokuspersonens egne formuleringer eller attituder

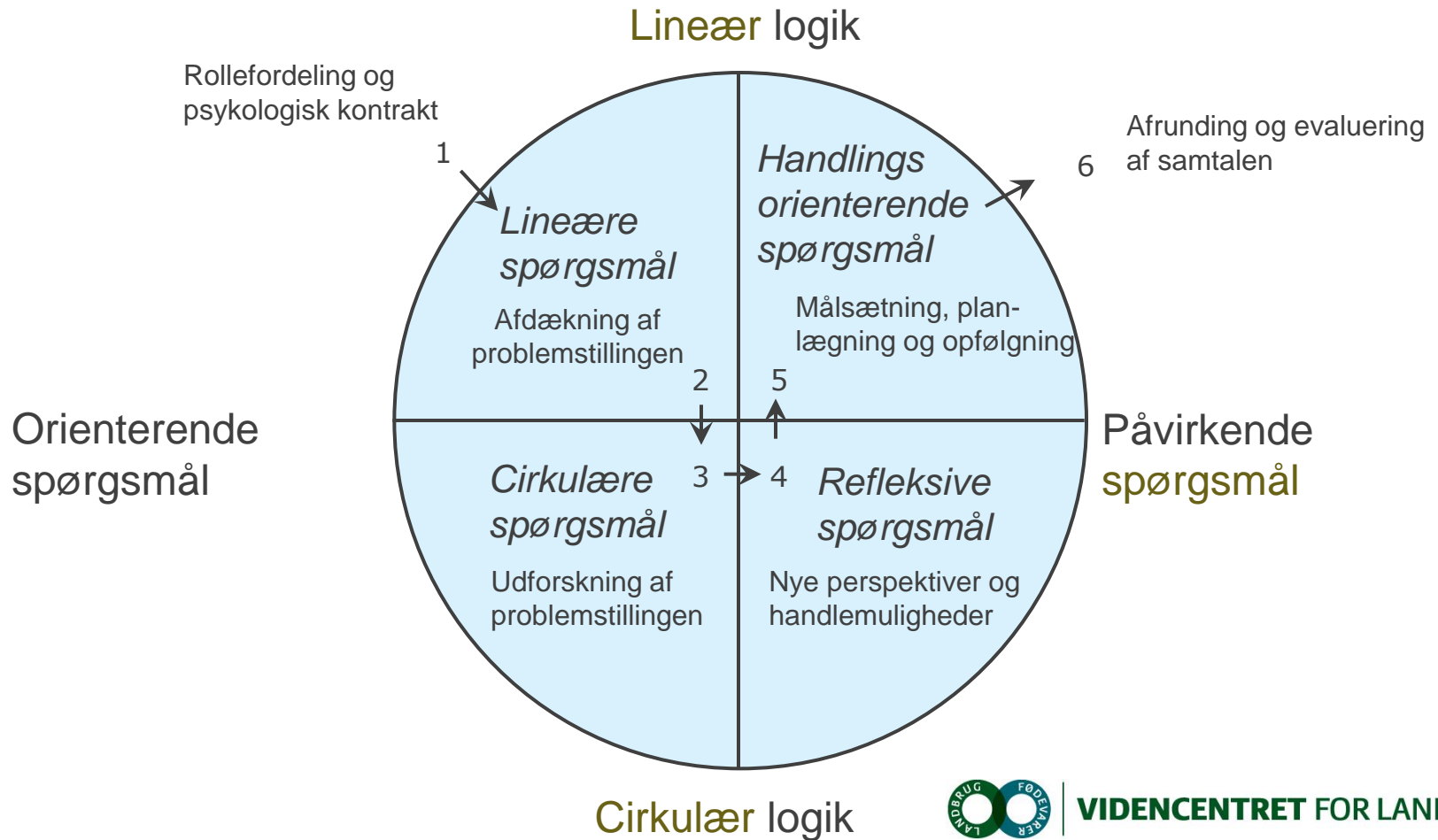
# Spørgsmålstyper

Lineær logik - Skaber overblik og handling



Cirkulære logik – Skaber motivation og ejerskab til handlingerne

# Faser og spørgsmålstyper



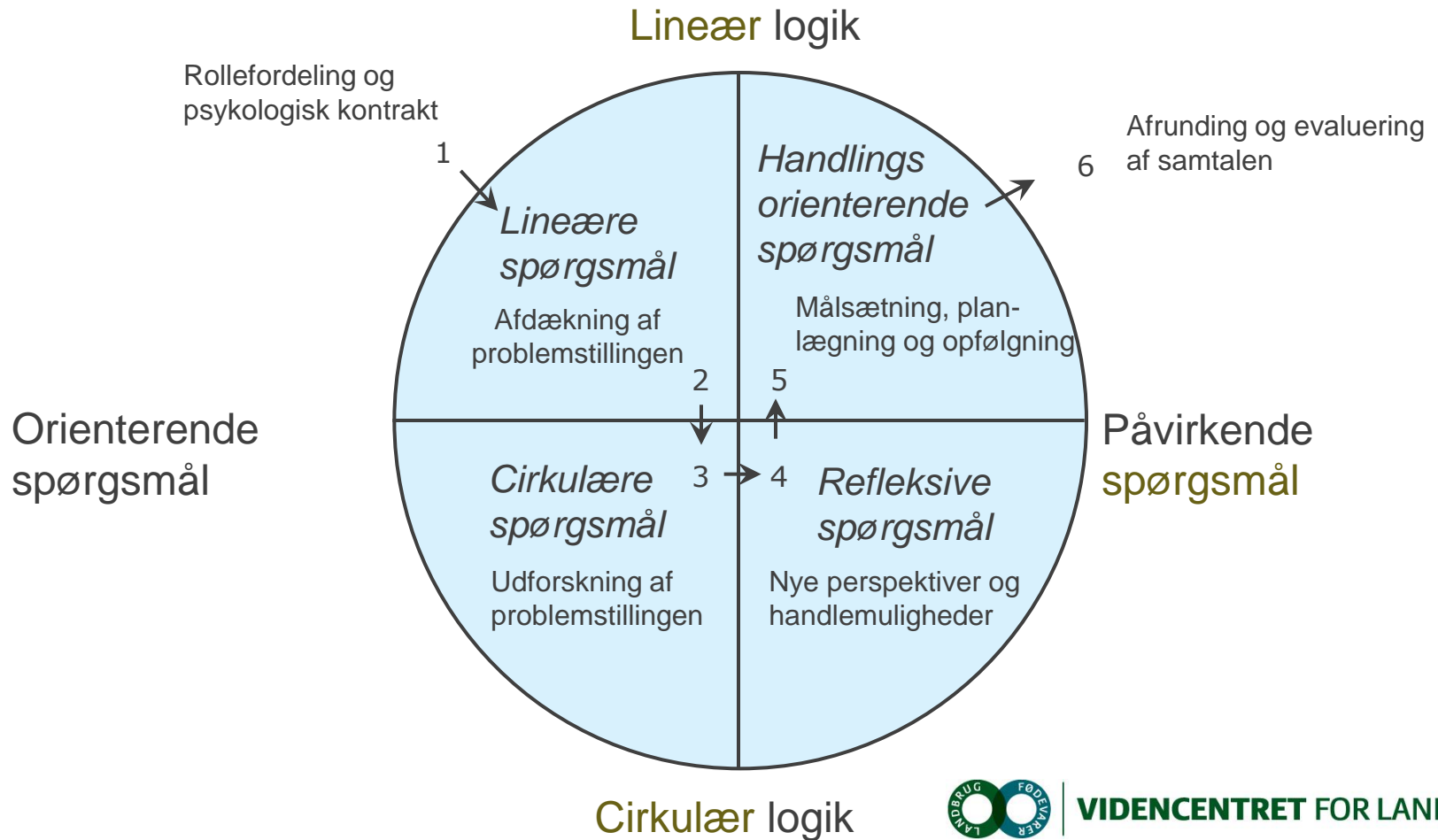


# Orienteringsspørgsmål

## Eksempler

- Hvad er problemet?
- Hvad skete der?
- Hvem er involveret?
- Hvem gjorde hvad?
- Hvem sagde hvad?
- Hvem deltog (ikke)?
- Hvad skete først – og dernæst?
- Hvor mange gange er det sket?

# Faser og spørgsmålstyper

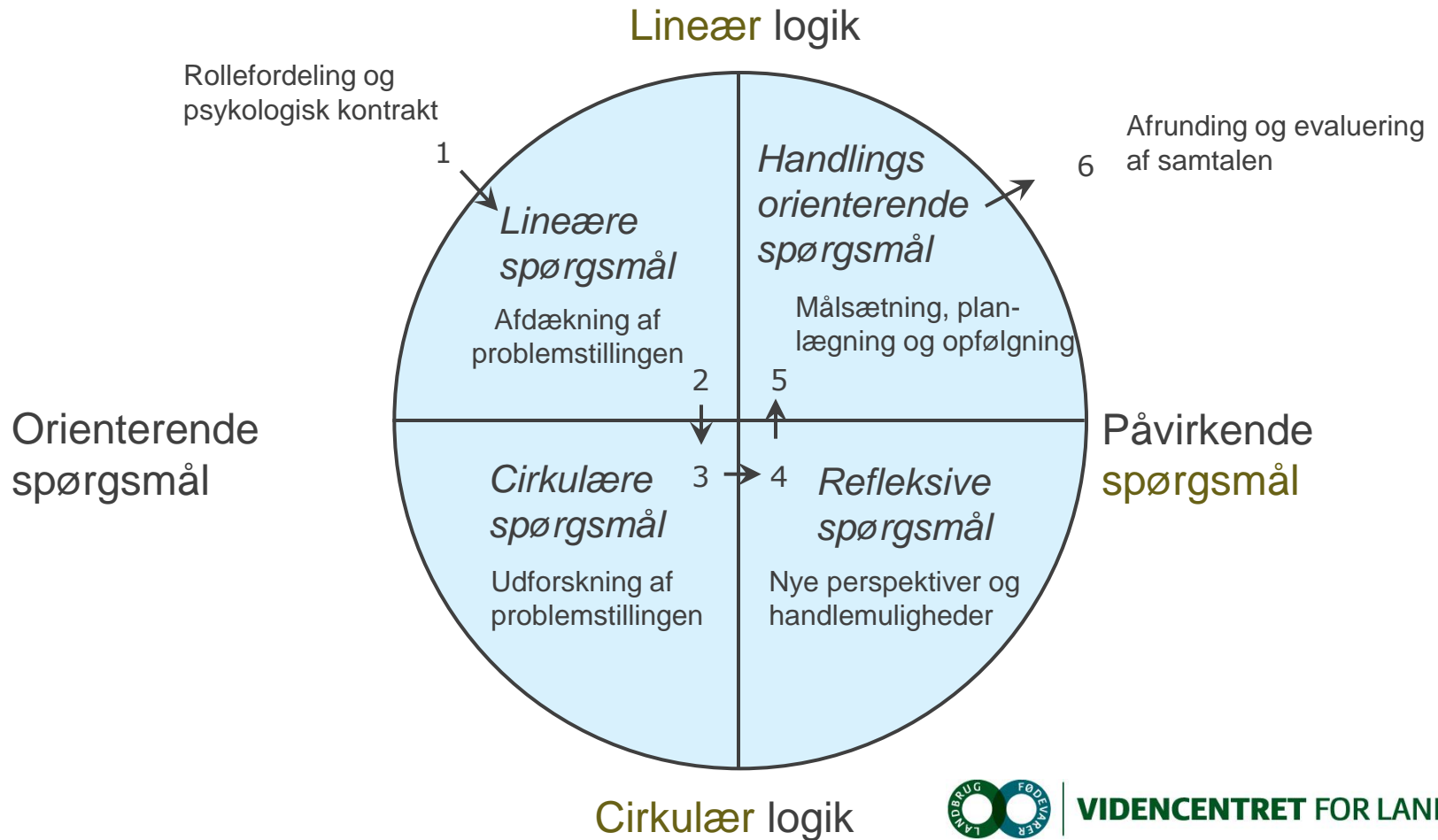


# Cirkulære spørgsmål

## Eksempler

- Hvordan tror du X oplever situationen?
- Hvad er forskellen på den måde, du og han ser det på?
- Hvad tror du er hans motiv for at handle?
- Hvem ser det mest/mindst forskelligt fra dig?
- I hvilke sammenhænge er udfordringen størst?
- I hvilken relation giver det mest mening at søge nye løsninger?
- Fra hvilken position vil udfordringen lettest/vanskeligst kunne tackles?

# Faser og spørgsmålstyper

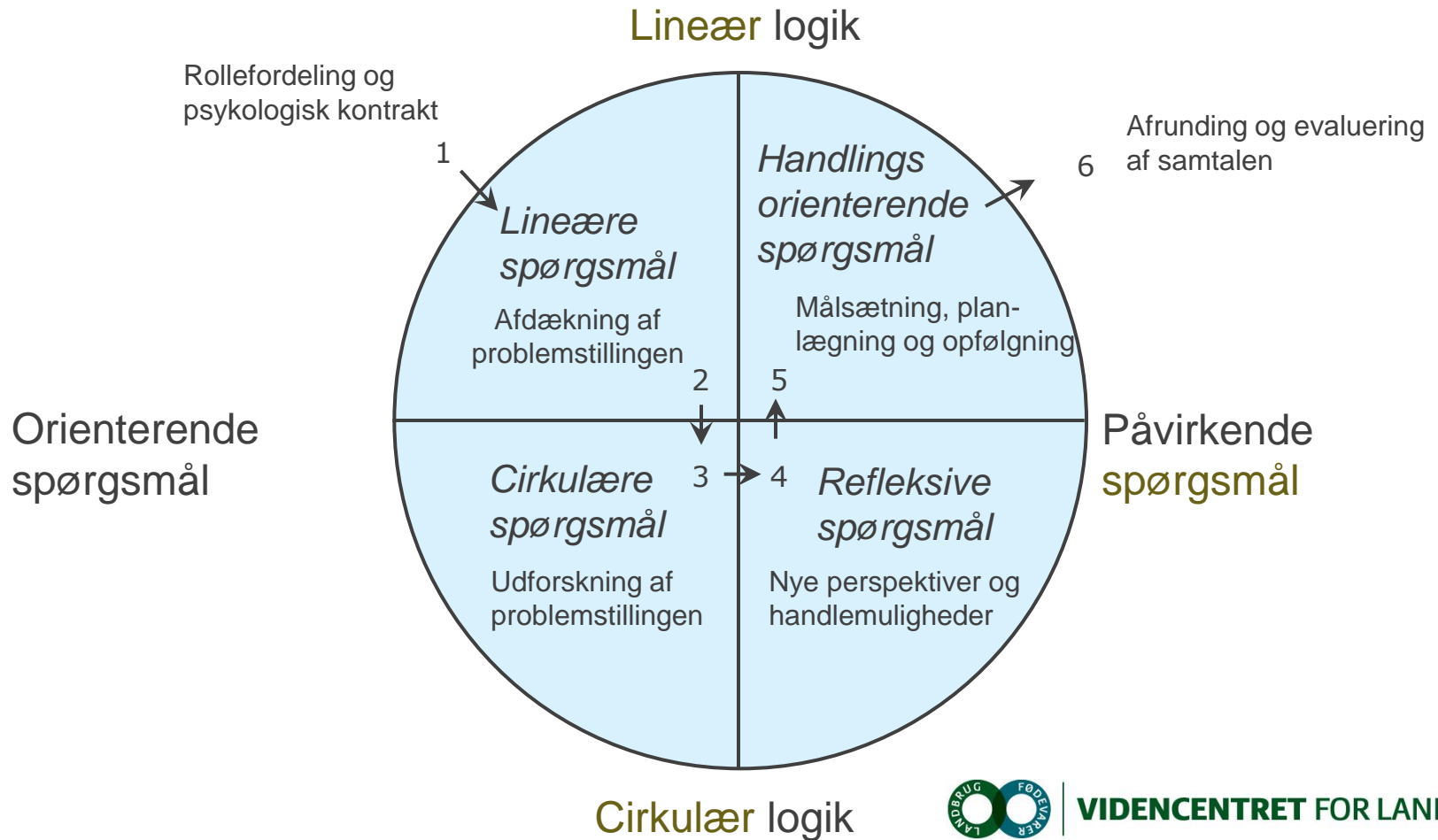


# Refleksive spørgsmål

## Eksempler

- Forestil dig, at du vågner en morgen, og du har nået dit mål, hvad ville du først lægge mærke til?
- Hvis vi mødtes om x måneder, og problemet var løst, hvad ville der være sket i mellemtiden?
- Hvad ville være mest anderledes, hvis du opgav ideen om...?
- Hvad kan du gøre mere/mindre af for at komme videre?

# Faser og spørgsmålstyper



# Adfærdspåvirkende spørgsmål

## Eksempler

- På hvilke områder tænker du mest anderledes om din udfordring?
- Hvad er du undervejs blevet mere bevidst om?
- Hvordan vil du omsætte din nye viden i nye handlinger?
- Hvem eller hvad kunne støtte dig i dine bestræbelser?
- Hvad er dit første skridt i den rigtige retning?
- Hvad vil du gøre først / nu?
- Har du brug for at vi møde igen?

# Kunsten at stille de gode spørgsmål

- Tænk lidt over, hvad du gerne vil med de spørgsmål du stiller
- Vær ikke bange for at stille overraskende spørgsmål
- Disciplineret naivitet er en dyd!

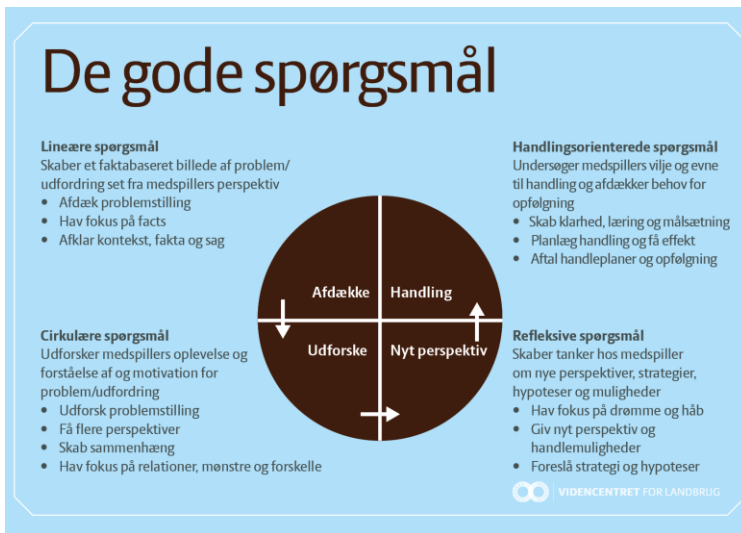


# Udarbejd spørgsmål med ”Karl Tømm”

Case:

”Medarbejderproblemer”

Du er kaldt ud til en bedrift, hvor der er problemer med driftslederen. Du kender hverken landmand eller driftsleder, der ifølge landmanden er uduelig. Det er den tredje driftsleder, landmanden har ansat på fire år, så landmanden er ret ked af at skulle ud i endnu en ansættelsesrunde. På mødet deltager kun landmanden, og I skal sammen finde ud af, hvad næste skridt skal være.



*Opgave: Gå sammen 3 og 3. Bevæg jer rundt i cirklen og udarbejd - med udgangspunkt i casen - de gode spørgsmål som I tænker kunne være nyttige i samtalen i hver kvadrant. Der er 30 minutter til at komme rundt i hele cirklen.*

# Faser og spørgsmålstyper

Lineær logik

Rollefordeling og psykologisk kontrakt

1



Afdækning af problemstillingen

2



Målsætning, planlægning og opfølgning

5

6

Afrunding og evaluering af samtalen

Orienterende spørgsmål

3



Udforskning af problemstilling

4



Nye perspektiver og handle muligheder

Påvirkende spørgsmål

Cirkulær logik