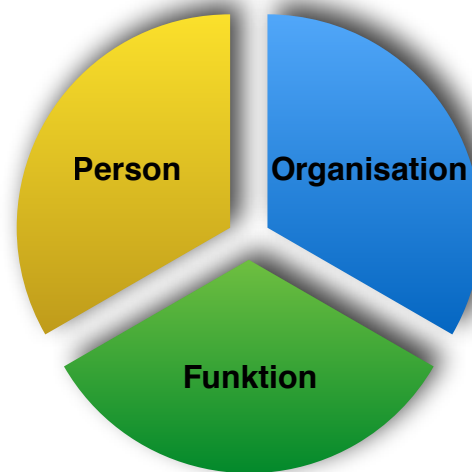


PERSPEKTIVERINGSSPØRGSMÅL UNDER MU-SAMTALEN

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?**