

Spørgsmål



[Se trumfkort](#)

[Eksempel på det gode spørgsmål](#)

En grundlæggende forudsætning for at kunne flytte sig er forandring, der skabes indefra som en reaktion på en forstyrrelse udefra. Forstyrrelsen giver motivation til handling og ændret adfærd – forandring - hvis motivationen ikke pådattes, men udspringer fra personen selv.

Derfor er evnen til at kunne stille gode spørgsmål essentiel, da gode spørgsmål fungerer som den udefrakommende forstyrrelse, der motiverer og sætter gang i kundens forandringsproces. Både den store på baggrund af strategiske tiltag og den mindre forandring af f.eks. arbejdsrutiner.

Den canadiske terapeut, Karl Tomm, har udarbejdet en speciel teknik for motiverende spørgsmål, der bruges verden over. Han mener, at alle spørgsmål stilles med en bestemt intention eller bygger på en given antagelse.

VÆLG DIN TYPE SPØRGSMAAL

Karl Tomm arbejder med fire typer spørgsmål, der tjener forskellige formål. De lineære og de strategiske spørgsmål giver **overblik** og **handling**, mens de cirkulære og de refleksive spørgsmål skaber **motivation** og **ejerskab** til handlingerne. Da de forskellige spørgsmål tjener forskellige formål, kan de sjældent stå alene, hvis man ønsker at skabe motivation til forandring. Derfor er der behov for at kunne stille alle de forskellige typer af spørgsmål som rådgiver.

De lineære spørgsmål stilles for at afdække og undersøge medspillerens situation eller problemstilling. Målet med denne type spørgsmål er at finde frem til den oprindelige årsag eller forklaring på problemet. Det er meget normalt at bruge lineære spørgsmål, når man gerne vil have et overblik over et givent problem, som man skal anvise en løsning på.

Spørg for eksempel: Hvad er problemet? Hvem er involveret? Hvem sagde hvad / hvem gjorde hvad? Hvornår startede det? Hvad skete der? Hvad skete der bagefter? Hvor meget? Hvor længe? Kort sagt HV- spørgsmålene.

Cirkulære spørgsmål stiller man for at udforske, og dermed bedre forstå kundens situation. Bruges denne type spørgsmål, forsøger man at opdage nye aspekter og undersøge mønstre, der forbinder personer, handlinger, opfattelser, følelser m.m. i forhold til dem der er involveret i sagen/ historien. Når man bruger cirkulære spørgsmål, har man en naturlig nysgerrighed efter at finde forbindelser til mulige begivenheder, der knytter sig til den givne problemstilling. Man opnår derved at se sagen fra flere perspektiver/sider end den version som kunden kan fortælle. Spørg for eksempel; Hvordan ser det ud fra de andre involveredes perspektiv? Hvad ville de sige om sagen? Hvad er forskellen på den måde, du og din kone/driftsleder ser det på?

Hvem ser det mest/mindst forskelligt fra dig? I hvilke sammenhænge er udfordringen størst/mindst?

Med refleksive spørgsmål fungerer man som coach, og spørgsmålene er medvirkende til, at ens medspiller kan udnytte egne ressourcer til at løse problemet. Når man stiller refleksive spørgsmål, betragter man sin medspiller som en person, der ikke kan eller skal instrueres og påvirkes direkte.

I stedet bruges denne type spørgsmål til at forstyrre medspillerens opfattelse af problemet og give ham mulighed for at tænke og tale om tingene på en ny måde. Medspilleren påvirkes således indirekte og finder selv frem til nye løsninger og er dermed også langt mere motiveret til at gå i gang med forandringen.

Du kan spørge: Forestil dig at problemet er løst. Hvad var det for ting, der blev taget hånd om på vejen hertil? Hvad nu hvis? Hvad kunne du godt tænke dig at kunne gøre? Hvad ville andre gøre? Hvad ville være tegn på at du var blevet klogere / udfordringen var blevet løst?

Hvad er det værste / bedste der kunne ske? Hvis nu der var sket et mirakel og alt fungerede. Hvordan så det så ud? Hvad er konsekvenserne af at fortsætte på samme måde som hidtil?

Hvad er konsekvenserne af at gøre sådan, i stedet for at gøre det, du plejer at gøre?

Ved at bruge **strategiske spørgsmål** ønsker man at påvirke sin medspiller på en bestemt måde. Hensigten med disse spørgsmål er at korrigere eller forbedre en given adfærd samtidig med, at man får mulighed for at undersøge medspillerens vilje og evne til at handle. Man kommer således til at fungere som en form for instruktør, der kan flytte et fastlåst system og skabe overblik og handling.

Strategiske spørgsmål er ofte konfronterende og kan skabe forstyrrelser eller afbrud i samarbejdet. Dette sker især, hvis man ikke formår via de cirkulære og refleksive spørgsmål at skabe medspillerens ejerskab til beslutningerne. Strategiske spørgsmål kunne være;

Hvad kunne det første skridt i den rigtige retning være? Kunne det ikke være en god ide at?

Hvad skal gøres? Hvornår? Og af hvem? Hvem gør hvad? Tror du at du skal starte med?

Hvornår har du første gang behov for at følge op på det, du har sat dig for? Hvad om jeg gør... og du gør...? Hvad skal noteres i handlingsplanen? Hvorfor gør du ikke sådan?

KOMPETENCEVURDERING

Kende - Kunne - Beherske - Ekspert... Læs mere om hvordan du opnår [kompetencerne som dækkes af trumfkortet Spørgsmål](#).

Promilleafgiftsfonden for landbrug



Den Europæiske Union ved Den Europæiske Fond for Udvikling af Landdistrikter og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri har deltaget i finansieringen af projektet.