



Udviklingsinterview

Nedenstående spørgsmål er designet til at give den interviewede adgang til selvindsigt og refleksion igennem en spørgende samtale.

Adspurgte får igennem spørgsmålene indsigt i indre processer, udfordringer og svar, som de ofte var ubevidste om eller intet svar havde på.

Lyt opmærksomt og vær parat til at stille uddybende spørgsmål. Du skal som interviewer **altid** indrømme åbent, hvis svaret er uforståeligt for dig. Du vil opdage, at nogle interviewede bruger svært forståelige svar som skjold imod faktisk at svare på spørgsmålet. Insister på at få et svar, du forstår, indtil du faktisk forstår svaret.

Spørgsmål i forhold til arbejde:

- A. Hvordan ledte du dig selv til det sted i arbejdslivet, du er nu?**
- B. Hvornår mødte du svære nye udfordringer, og hvad hjalp dig til at overvinde dem?**
- C. Beskriv din bedste oplevelse med teamet. Hvordan adskilte den sig fra oplevelser med andre team?**
- D. Hvad er de tre største udfordringer, du har lige nu?**
- E. Hvem er dine vigtigste interessenter/kulturbærere?**
- F. Hvilke konkrete resultater skal du nå, for at din indsats bliver betragtet som en succes - og hvornår?**
- G. For at være succesfuld i din nuværende stilling, hvad skal du "slippe", og hvad skal du lære? Hvilke evner skal du udvikle?**
- H. Hvordan skal din arbejdsgruppe udvikle sig? Hvad har du brug for fra kollegerne, og hvad har de brug for fra dig?**
- I. Hvilke parametre vil du bruge til at måle din succes på om 9 til 12 måneder?**



Spørgsmål i forhold til personlig udvikling:

- J. Hvilke hovedudfordringer i dit privat- og arbejdsliv indholder muligheder, du endnu mangler at udnytte?**
- K. Hvilket spørgsmål kan du stille dig selv, der vil hjælpe dig til at forstå din nuværende situation bedre og tage det næste skridt i din udviklingsrejse?**
- L. Hvornår føler du, at dit hjerte åbner sig? I hvilke situationer oplever du, at du åbner dit hjerte?**
- M. Forestil dig, at du ligger for døden og ser tilbage på dit liv. Hvad vil du gerne se? Hvad vil du huskes for af eftertiden?**
- N. Forestil dig, at du rejser ind i en fremtid, hvor du har fået dit største ønske om fremtiden opfyldt og samtidig er den bedst mulige version af dig selv: Hvilket spørgsmål vil du stille dig selv?
Sid i tavshed og lyt til, hvad dit fremtidige "jeg" svarer på spørgsmålet - skriv svaret ned.**
- O. Hvilken vision har du for dig selv og dit liv? Hvad er de vigtigste elementer i dit fremtidige liv og arbejde?**
- P. Hvad skal du give slip på for at gøre din vision om dig selv og din fremtid til virkelighed? Hvilke "gamle" ting i dit liv skal dø?**
- Q. Hvor i din nuværende situation er der spirende frø til den fremtid, du ønsker at skabe for dig selv?**
- R. Hvordan ville din fremtid se ud, hvis du forestillede dig, at du kunne kigge ind i det som i et akvarium?**
- S. Nævn de nøglepersoner, der kan støtte dig i at skabe visionen for fremtiden.**
- T. Hvis du forpligtede dig til at gøre din vision til virkelighed, hvilke praktiske første skridt skal du tage de næste 3-7 dage?**



Når den adspurgte har svaret på det sidste spørgsmål, så bed om 5 minutters tavshed, hvor både du og den adspurgte tænker over samtalen og svarene.

Tag tid og insister på tavshed i hele 5 minutter. Brydes tavsheden, starter de 5 minutter forfra.

Efter de 5 minutters tavshed, stil følgende spørgsmål:

- 1. Hvad slog dig mest ved dine svar?**
- 2. Hvad overraskede dig?**
- 3. Hvad rørte dig?**
- 4. Er der noget, du skal følge op på?**

Summér op på samtalen. Bed den interviewede kort gengive hovedpunkterne og konklusioner i samtalen.

Vedkommende skal selv sætte ord på. Adspurgte må aldrig slippe med *jeg-mener-det-samme-som-dig-svar*. Adspurgte skal altid gengive hovedpunkterne med egne ord.

Afslutningen

Afslut med at spørge, hvad det værste ved denne analyse var. Husk at vente på svaret og fasthold, at der skal svares.

Så spørg hvad det bedste var, igen med fokus på noget konkret.

Spørg afslutningsvis, om der er noget, der skal afklares, spørges om eller gøres tydeligere.

Processen er nu vedkommendes ansvar og pligt. Denne dialogmetode er aldrig bedre end den, der interviewer. Vær bevidst og opmærksom på, om vedkommende er parat og åbner for en ærlig og ligefrem proces.

Brug kun denne metode, når du føler dig sikker på, at den kan gennemføres uden at ende med mere konflikt. Langt fra alle mennesker er interesserede i selvindsigt - fordi det er lettere at pege på andre end at pege på sig selv.

God fornøjelse!