

Din rolle som rådgiver





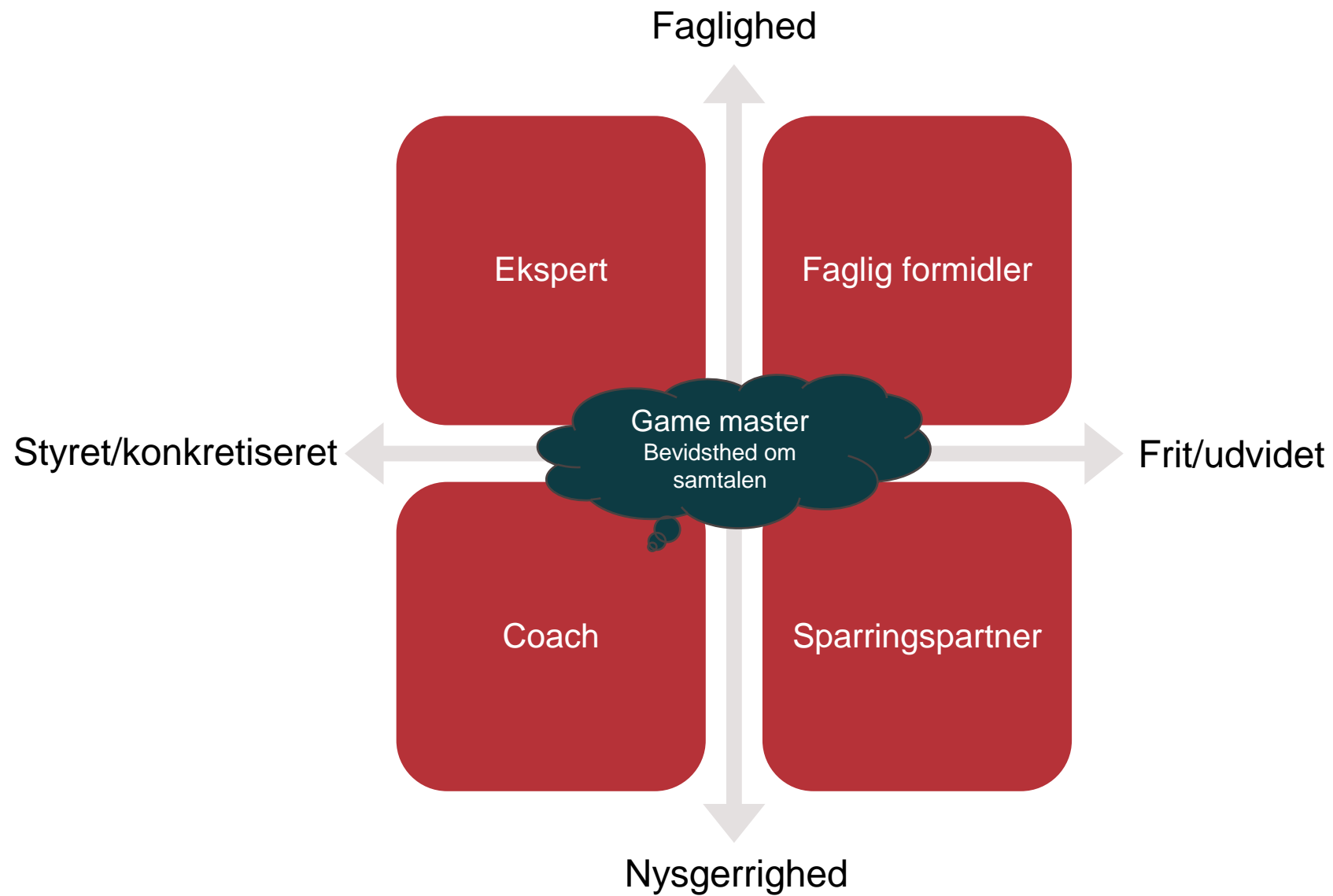
Mål:
Skabe øget
bevidsthed

Programmet for i dag

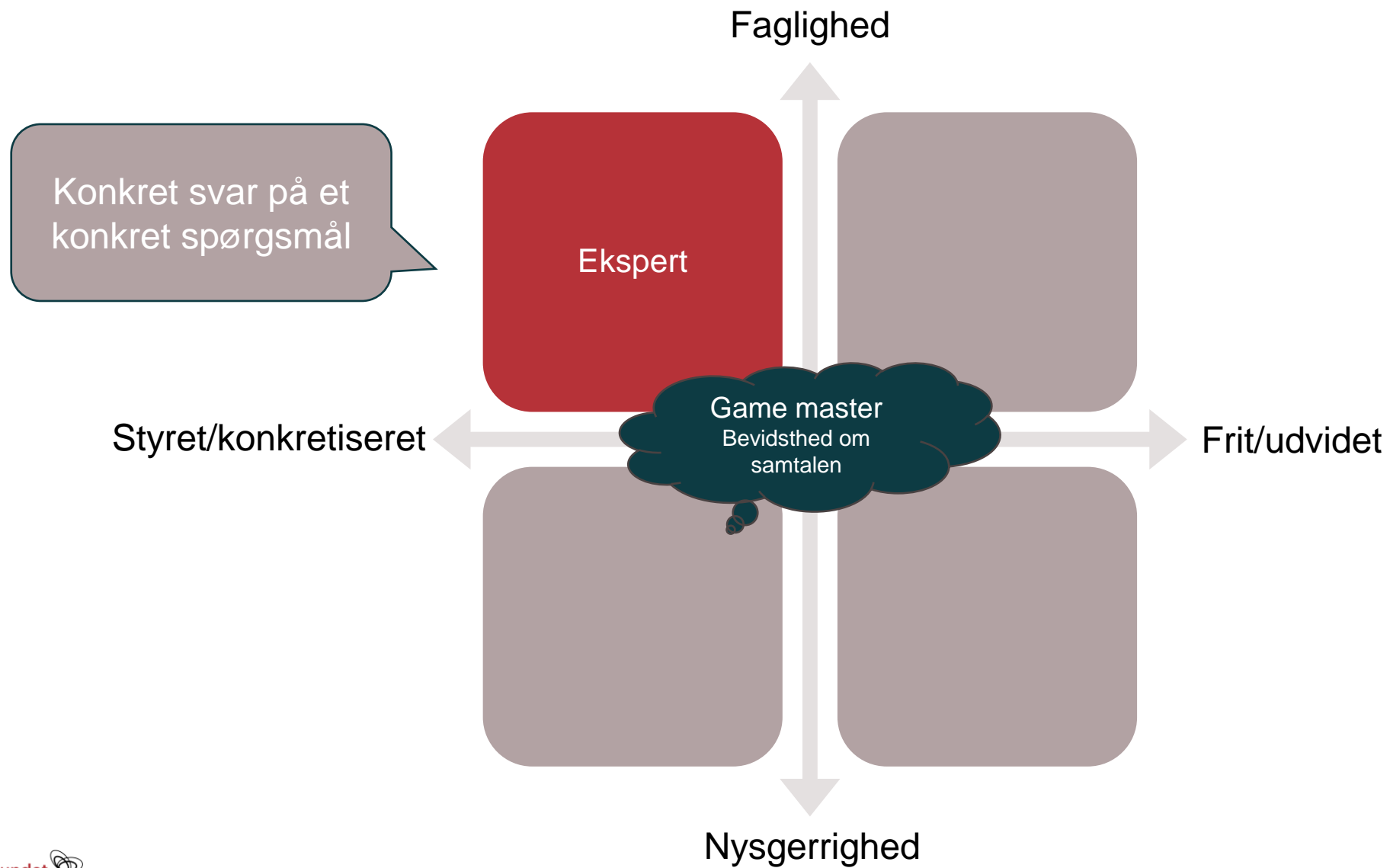
1. Rådgiver positioner
2. Samtalens opbygning og relations-lytning
3. Egen evaluering

Birgitte Nortvig, Rådgiverhåndbogen

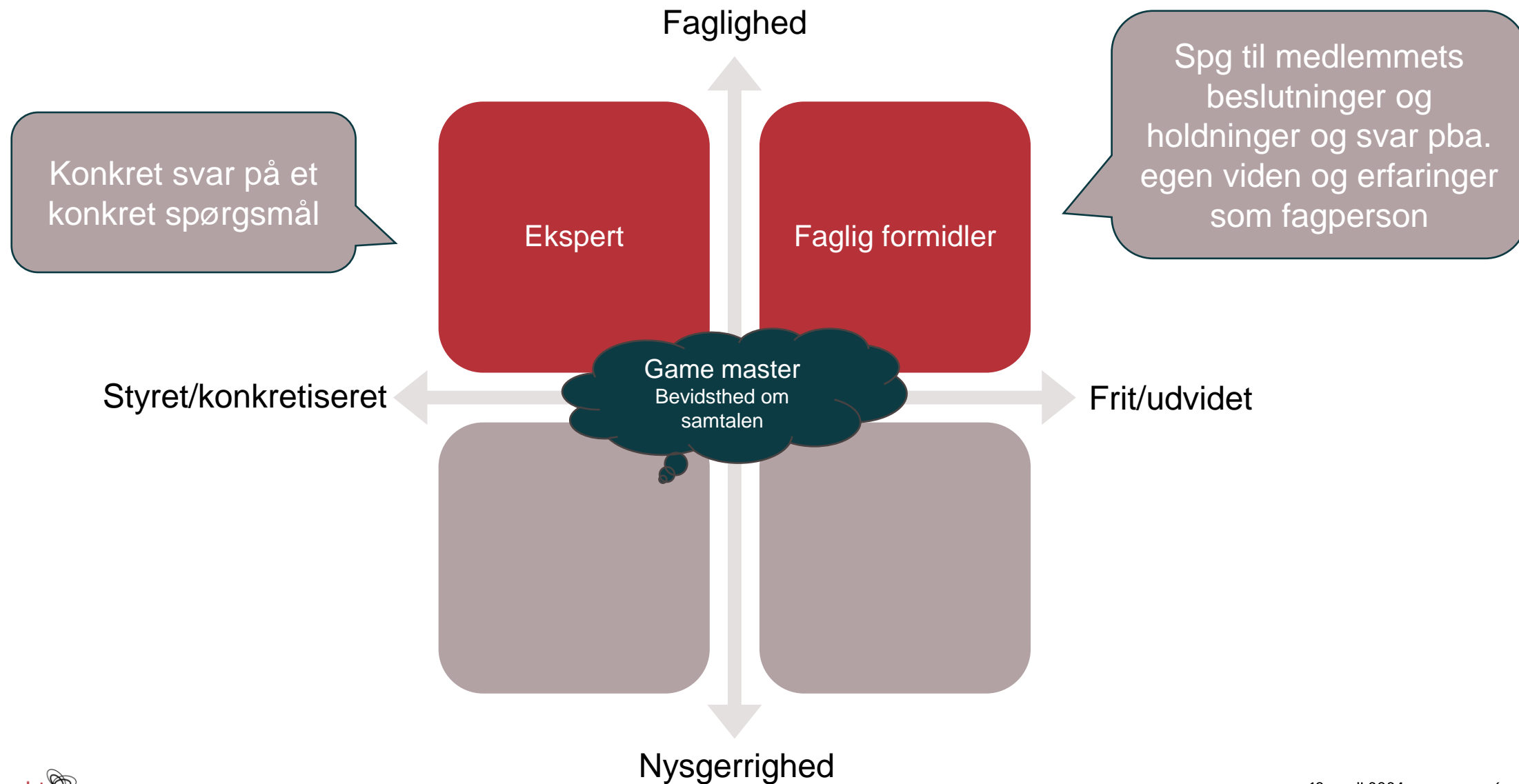
Rådgiverens 5 positioner



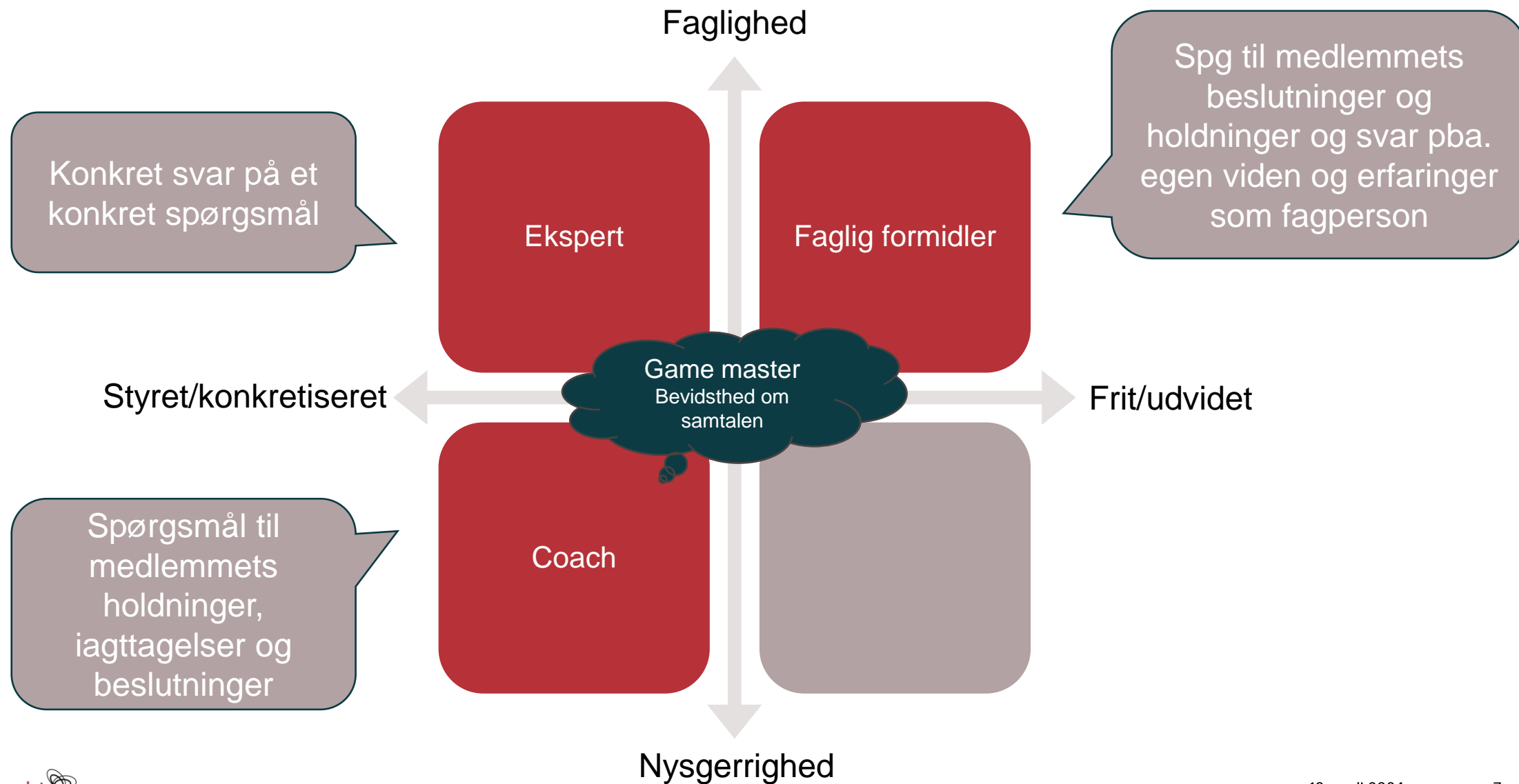
Rådgiverens 5 positioner



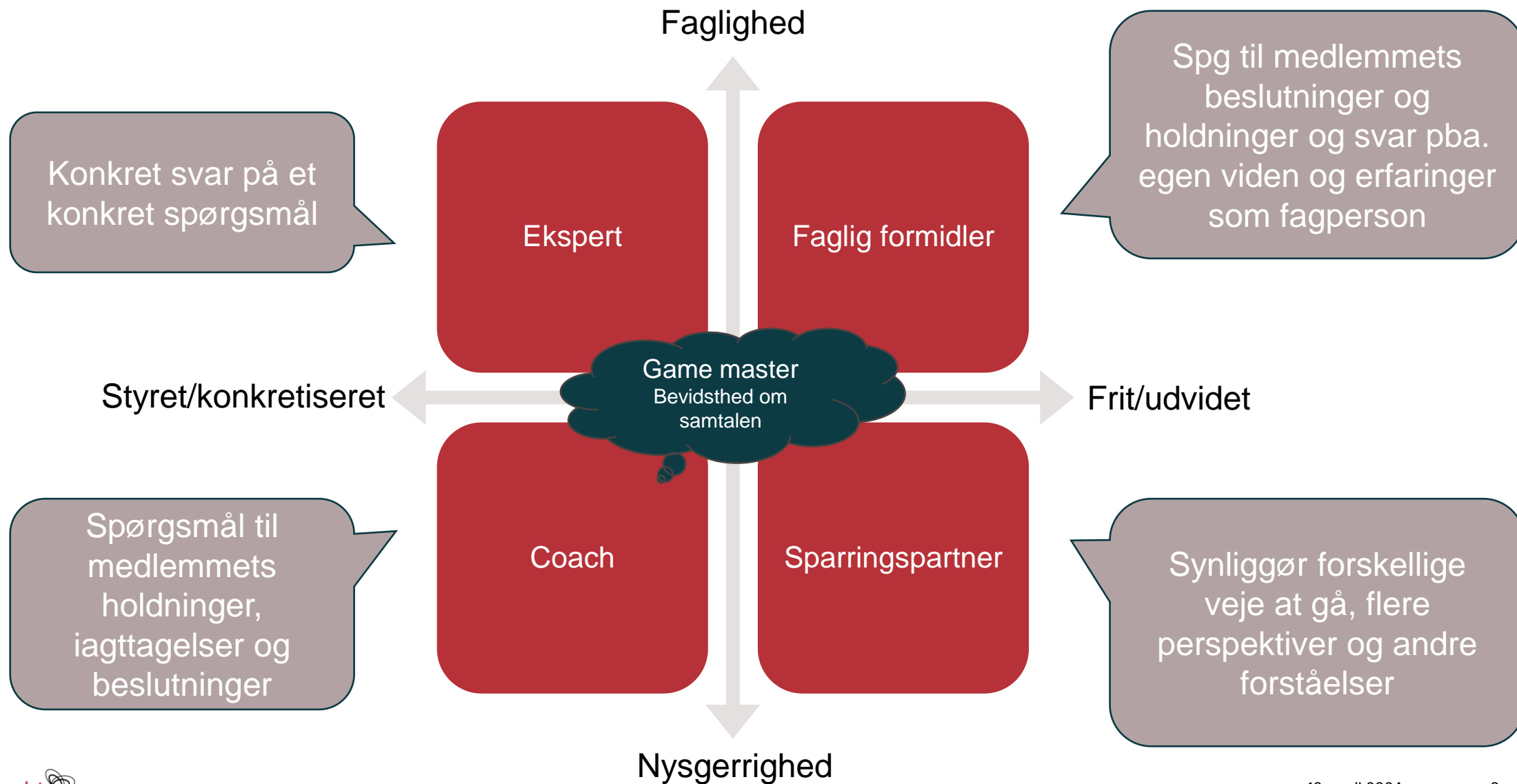
Rådgiverens 5 positioner



Rådgiverens 5 positioner



Rådgiverens 5 positioner

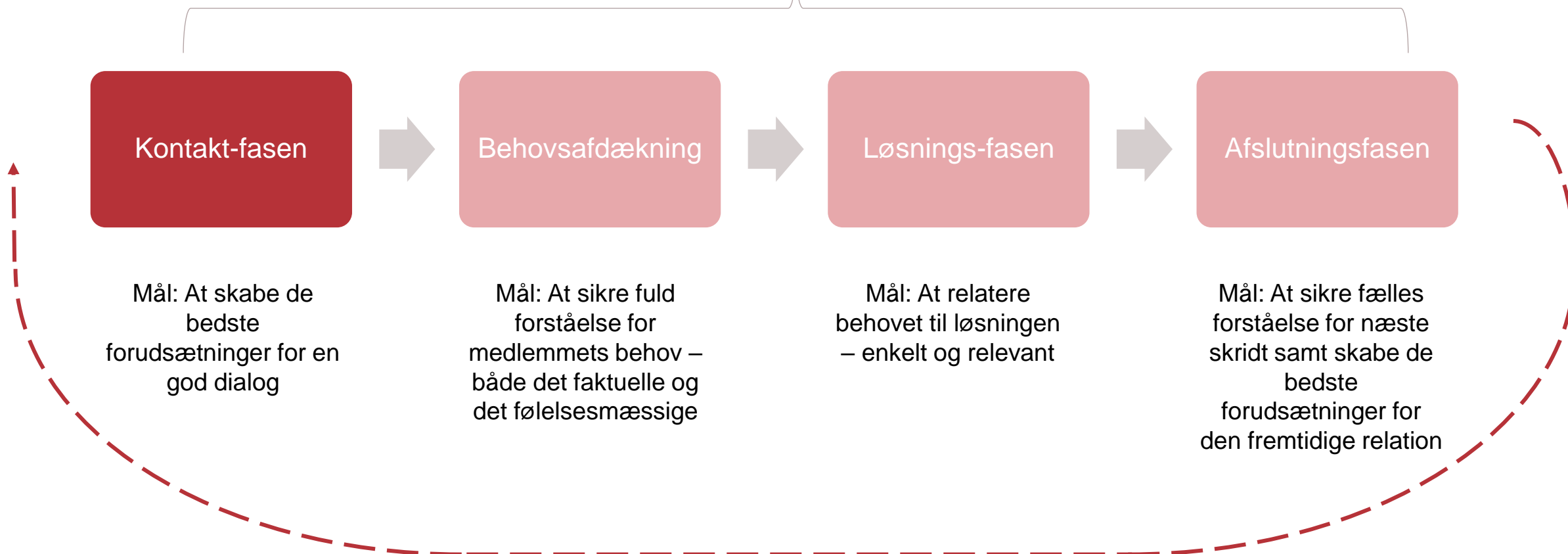


Kan I genkende positionerne i jeres rådgivning?

Samtalens opbygning



Samtalens opbygning



Samtalens opbygning – Fase 1: Kontaktfasen

Mål: At skabe de bedste forudsætninger for en god dialog

Skabe en form for fælles forståelse, som vi kan tage afsæt i.

Ekspertlytning

- Ordene – ikke intentionen
- Detaljerne – ikke helheden
- Formuleringerne – ikke værdierne
- Udvalg af ord – og ikke hele udtrykket

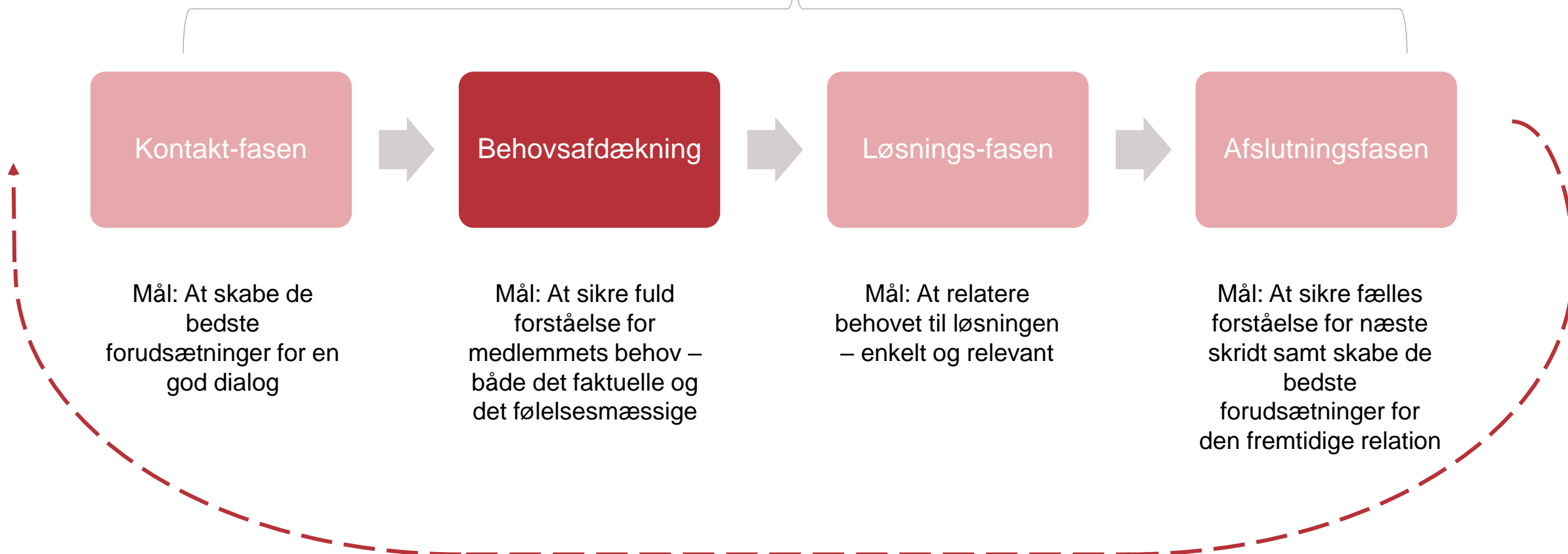
Relations-lytning

- Budskabet – ikke ordene
- Helheden – ikke detaljer
- Værdierne – ikke formuleringerne
- Hele udtrykket – og ikke kun det verbale

Vil du uddybe hvad du mener når du siger...?

Har jeg forstået det rigtigt, at...?

Samtalens opbygning



Samtalens opbygning – Fase 2: Behovsafdækning

Mål: At sikre fuld forståelse for medlemmets behov – både det faktuelle og det følelsesmæssige

Behovet består af 2 dimensioner:

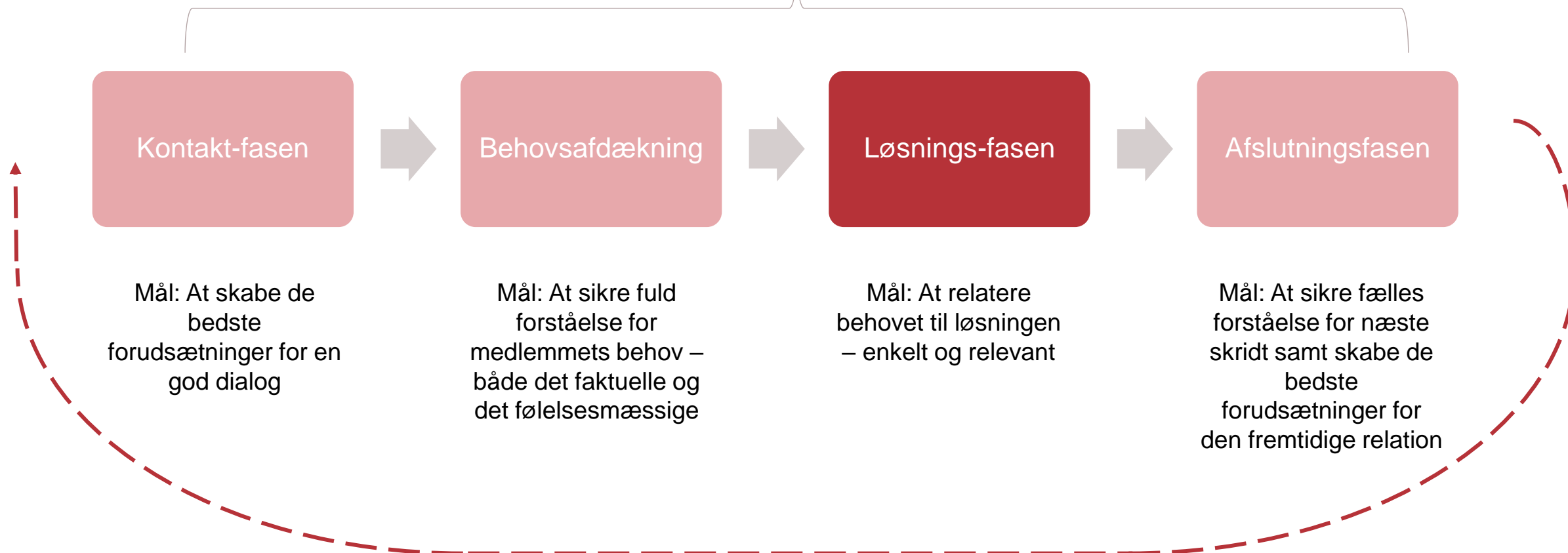
Faktuelt ←————→ **Følelsesmæssigt**

Der er ofte flere behov og de kan ændre sig i løbet af samtalen/rådgivningen

Jeg sidder i min 2. midlertidige ansættelse, som snart slutter, hvor mange gange må jeg blive forlænget?

Jeg vil gerne holde orlov og vil derfor høre om muligheder og regler.

Samtalens opbygning



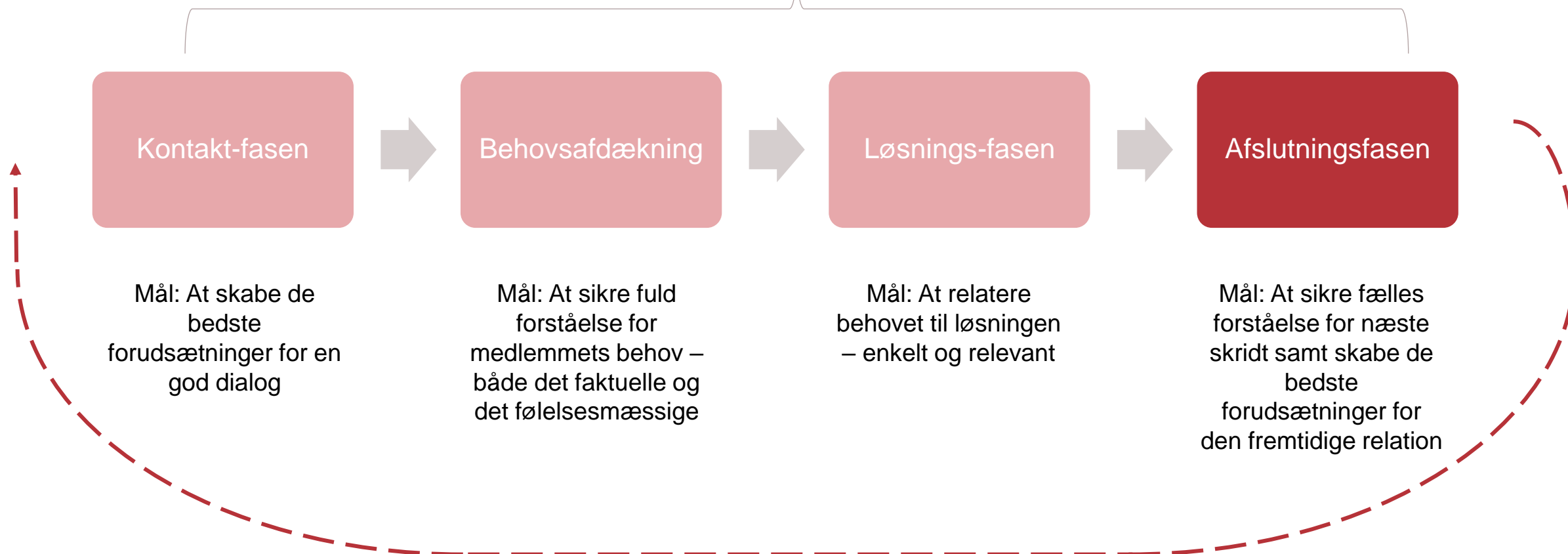
Samtalens opbygning – Fase 3: Løsnings-fasen

Mål: At relatere behovet til løsningen – enkelt og relevant

Enkelt	<ul style="list-style-type: none">• Sorter i egen viden og nuancer• Forklar løsningen enkelt
Relevant	<ul style="list-style-type: none">• Det generelle svar knyttes til den specifikke situation• Hvad betyder det konkret for medlemmet
Handlingsorienteret	<ul style="list-style-type: none">• Fra viden til kunnen• Giv svar og redskaber til handling



Samtalens opbygning



Samtalens opbygning – Fase 4: Afslutningsfasen

Mål: At sikre fælles forståelse for næste skridt samt skabe de bedste forudsætninger for den fremtidige relation

Sikre fælles forståelse ved at lade medlemmet opsummere.

Vil du opsummere, hvilke tanker du sidder med lige nu?

Hvis du skal opsummere hvad der er særligt vigtigt nu - hvad er det så?

Jeres refleksioner og tanker om samtalens opbygning?

Gruppeøvelse

Den som skal have rådgivning skal vælge ét af de nedenstående udsagn. Valgte udsagn er grunden til at du søger rådgivning hos din TR:

- Jeg har fået en advarsel, og jeg forstår ikke hvad der forventes af mig
- Jeg er ny og min lønseddel ser forkert ud
- Jeg er på vej tilbage fra langvarig sygdom og har svært ved at få min leder til at forstå mine begrænsninger
- Jeg føler mig overset i den årlige lønforhandling der lige er afsluttet
- Jeg synes at vores personalepolitik om sygdom er mangelfuld
- Jeg har fået en klage fra en elev/kursist om min faglighed og jeg er bange for hvordan min leder vil reagere
- Jeg føler mig udenfor i det sociale fællesskab på skolen
- Jeg har en kollega som i fortrolighed, har fortalt mig at vedkommende lader sine favoritter bestå selvom de ikke er dygtige nok og jeg ved ikke hvad jeg skal gøre
- Jeg får aldrig godkendt mine ferieønsker på trods af at mine kolleger siger at det er ok med dem at jeg holder ferie

Egen evaluering

Hvad vil jeg
gøre igen?

Fik medlemmet
faktuel og/eller
følelsesmæssig
værdi af min
rådgivning?

???

Hvordan kan jeg
genkende en
lignende situation
og måske handle
anderledes?

Hvad vil jeg
undlade?