



Small[®]
Talk **BIG QUESTIONS**

Det kan gøre en forskel at lægge mærke til små tegn i hverdagen.

Hvordan bliver du opmærksom på problemer, før de bliver sagt højt?
Hvad er det, der typisk fanger din opmærksomhed?



10

Man kan bidrage på mange måder i et team.

Hvordan kommer forskellige styrker til udtryk i dit team? Bliver alle måder at bidrage på værdsat?



5

Vi udtrykker os forskelligt.

Hvilke tegn lægger du mærke til, når en medarbejder trives?
Og hvordan ser du det, hvis overskuddet forsvinder – sender alle de samme signaler?



9

Samarbejde opleves forskelligt fra person til person.

Hvem samarbejder du godt med?
Og hvem samarbejder du mindre godt med – hvorfor tror du det er sådan?



4

Nogle gange er der mere plads til forskellighed end andre.

Hvornår oplever du, at der er plads til, at vi er forskellige?
Og hvornår er der ikke plads?



8

Alle er gode til noget forskelligt.

Kender du nogen, der er god til noget, du synes er svært?
Hvad tænker du om det?



3

Nogle opgaver tager mere energi end andre.

Oplever du, at nogle opgaver kræver mere energi for dig end for andre? Hvad hvis det er omvendt for nogle i dit team?



7

Små hensyn kan gøre en forskel for andre.

Hvad gør du allerede, som gør arbejdet lettere for nogle? Måske uden at tænke over det som noget særligt?



2

Det, vi tager for givet

Hvad forventer du, at medarbejdere/ kollegaer selv gør eller ved – uden det er aftalt eller sagt højt? Fx. ift. prioritering, hvornår en opgave er færdig eller hvornår man beder om hjælp.



6

Vi er ikke altid ens.

Hvornår oplever du forskellighed som en styrke? Og hvornår føles det som en udfordring?



1

Det hjælper at vide, hvem der gør hvad.

Er det tydeligt i dit team, hvem der gør hvad? Og hvornår tingene skal være færdige?



20

Nogle ting bliver ikke altid sagt højt.

Hvad bliver sjældent sagt højt på jeres arbejdsplads? Selvom mange måske tænker det?



15

Det kan give ro at vide, hvad der skal ske.

Hvor kan du skabe mere forudsigelighed i hverdagen? For dig selv og for andre?



19

Nogle har brug for tid til at svare.

Hvornår bliver der forventet hurtige svar? Og hvornår er der plads til at tænke sig om?



14

Fejl kan håndteres på flere måder.

Hvordan bliver fejl typisk mødt på jeres arbejdsplads? Hvad sker der, når nogen laver en fejl?



18

Stilhed kan betyde flere ting.

Hvordan reagerer du, når en medarbejder bliver stille? Hvad tænker du, at stilheden betyder?



13

Det er forskelligt, hvordan og hvornår man siger svære ting.

Hvornår bliver svære ting sagt højt hos jer? Og hvornår bliver de ikke sagt?



17

Ord betyder ikke altid det samme for alle.

Bruger du ord som 'hurtigst muligt' eller 'gør det bedste du kan'? Hvad betyder de ord for dig – og for andre?



12

Det er ikke altid sikkert, at alle har forstået det samme.

Hvordan ved du, om folk har forstået, hvad du siger? Og hvordan tjekker du efter?



16

Spørgsmål kan stilles på mange måder.

Hvordan spørger du ind til noget, uden at det føles som et forhør? Hvad gør forskellen?



11

Alle har grænser for, hvad de kan rumme.

Hvilke situationer eller behov har du sværest ved at rumme?
Hvad gør det ved dig?



30

Forandring kan også opstå spontant.

Hvornår har du ændret noget i hverdagen uden at planlægge eller tænke over det?
Hvad fik dig til at gøre det?



25

Det vi gør til dagligt, viser hvad der er vigtigt.

Hvordan viser din hverdag, hvad der er vigtigt på jeres arbejdsplads?
Matcher det det, I siger er vigtigt?



29

Man kan tilpasse lidt ad gangen.

Hvordan justerer du noget, når et nyt behov opstår?
Hvad er dit første skridt?



24

Der er forskel på, hvad vi hver især kan rumme.

Hvad kan du realistisk rumme som leder? Og hvad kan I som arbejdsplads rumme?



28

Små ændringer kan gøre en stor forskel.

Hvilken lille ting kunne du ændre allerede i morgen? Som ville skabe plads til lidt mere forskellighed?



23

Misforståelser kan let opstå.

Hvornår har du oplevet misforståelser i et samarbejde?
Hvad skabte dem?



27

Nogle overgange kan være vigtige at være opmærksomme på.

Hvor opstår der usikkerhed, når opgaver gives videre?
Hvad går ofte tabt i overgangene?



22

Nogle gange kan små tegn betyde meget.

Har du opdaget problemer i et samarbejde, før de blev tydelige?
Hvilke små tegn så du?



26

Det betyder noget at blive set.

Hvornår oplever du at blive set i hverdagen? Og hvad gør du for at se dine medarbejdere?



21

Alle hjerner i spil er samtalekort til dig som leder. Kortene hjælper dig med at skabe plads til forskellige måder at tænke og arbejde på – enten alene som refleksion eller sammen med andre ledere i dialog. Når vi taler om forskellighed, bliver det lettere at forstå styrker, behov og tempo i hverdagen. Kortene inviterer til nysgerrighed, tryghed og små skridt, der styrker trivsel og samarbejde.

Initiativet er økonomisk støttet af **Velliv Foreningen**.

Find mere viden, inspiration og materialer på <https://work-live-stay.dk/alle-hjerner-i-spil>

God fornøjelse med samtalerne!



**Velliv
Foreningen**

