



DISCnordic Øvelseskatalog



Indholdsfortegnelse

Velkommen til DISCnordic's Øvelseskatalog	3
Overvejelser før du går i gang	5
Rollen som facilitator	5
Observationselementer	6
Præsentationsøvelser	7
Øvelse: Nøglebundet	8
Øvelse: SnapDISC	9
Øvelse: DISC Slogan	10
Øvelse: Gæt en stil	11
Øvelse: Spørg mig om...	12
Øvelse: To sandheder og én løgn	13
Feedbackøvelser	15
Øvelse: 2 positive, 1 bekymring	16
Øvelse: Feedback på projekter og forløb	17
Øvelse: At bruge hinandens DISC ressourcer	18
Team - og samarbejdesøvelser	19
Øvelse: The Floating Stick	20
Øvelse: Byg i blinde med LEGO	21
Øvelse: I bygger – vi fortæller jer hvad	23
Øvelse: Kuglebane	25
Øvelse: Gruppens styrker og udfordringer - SUMO	27
Øvelse: Byg det højeste tårn	29
Øvelse: Foretrukken arbejdskultur	31
Konflikthåndteringsøvelser	33
Øvelse: Check - in	34
Øvelse: Konstruktiv konflikthåndtering	35
Psykologisk tryghedsøvelser	37
Formålet med psykologisk trygheds øvelser	37
Øvelse: De 6 F'er	38
Øvelse: Tidslinje	39
Øvelse: Våbenskjoldet	41
Øvelse: Når vi laver fejl	43
Øvelse: Energilinjen – behov i øjeblikket	44
Øvelse: At bruge DISC til rekruttering	45
Ledelsesøvelser (DISC)	48
Øvelse: Bag om adfærden – en refleksionsøvelse	49
Øvelse: Den sårbare leder – Skab tillid	51

The Five Behaviors® øvelser	52
Øvelse: Opbygning af tillid - En personlig historie V1 (Tillid)	53
Øvelse: Opbygning af tillid - En personlig historie V2 (Tillid)	54
Øvelse: Forventninger af adfærd ifm. konflikter (Konflikt)	55
Øvelse: Er vi alle enige? (Commitment)	56
Øvelse: Holde hinanden ansvarlige med feedback (Ansvar)	57
Feedback-skema: Stop / Start / Fastholde - feedbackskema	59
Øvelse: Fælles resultater (Resultater)	62
Øvelser med anvendelse i DISCspil	63
Øvelse: DISCtilbage melding	65
Øvelse: DISCmatrix	66
Øvelse: DISCdialog Tillids-øvelsen	67
Øvelse: DISCdialog Anerkendende feedback	68
Øvelse: DISCdialog Rules of Engagement	69
Øvelse: DISCdialog Præsentations-øvelsen	70
Øvelse: DISCdialog Rekrutterings-øvelsen	71
Øvelse: DISCdialog - Jobopslag	72
Øvelse: DISCdialog Adfærdscirklen	73
Øvelse: DISCdialog Den bedste teamoplevelse	75
Øvelse: DISCdialog IntroDISC	77
Øvelse: DISCdialog Team feedback	79
Øvelse: DISCdialog fokus på organisatoriske værdier & adfærd	81
Øvelse: DISCdialog historier	83
Øvelse: DISCdialog Forandringer på arbejdspladsen – samtaleøvelse	84
Øvelse: DISCdialog Afklaring af opnåede erfaringer	85
Øvelse: DISCtrust	86
Øvelse: DISCvisuel opdagelse af teamets styrker	88
Øvelse: DISCvisuel Styrkelse af ledelsesteamet fokus individuelle kompetencer	89
Øvelse: DISCvisuel Ny energi og fremtidsfokusering i teamet	90
Øvelse: DISCvisuel Bedre evaluering gennem visuelle feedback	91
Øvelse: DISCvisuel Den personlige historie	92
Øvelse: DISCvisuel Fælles resultater	93
Tæppeøvelser	95
Tæppeøvelse: Introduktion til DiSC-modellen	96
Tæppeøvelse: Elastikøvelsen	97
Tæppeøvelse: Præsentation af enkelte personer og team	98
Tæppeøvelse: Til telefonsalg/support	99
Tæppeøvelse: Til at forbedre samarbejder, og undgå konflikter	100
Tæppeøvelse: Ledelsestræning med udgangspunkt i Management profilen	101
Tæppeøvelse: Refleksionsøvelse/teach-back	102



Velkommen til DISCnordic's Øvelseskatalog

Vi har revideret, opdateret og udviklet, så der nu er mange flere øvelser til inspiration.

Denne udgave er fra februar 2026.

Øvelseskataloget er opdelt i temaer, som hver starter med en overordnet beskrivelse af formålet med øvelserne.

Øvelserne kan bruges som inspiration, når du skal facilitere både større og mindre grupper.

Ved at inddrage øvelser i arbejdet med grupper og med DISC opstår muligheden for at kombinere sjov, alvor og analytiske observationer af adfærd, hvilket kan bidrage til deltagernes refleksion og læring og dermed øge forståelsen for menneskers forskellige måder at agere på.

De øvelser, som er udvalgt og sammensat i Øvelseskataloget, er øvelser, der på forskellige måder tydeliggør, hvad der sker i samspillet mellem mennesker med forskellig adfærd. Øvelserne har i overvejende grad fokus på samarbejde og kommunikation og kan vinkles, så du kan sætte fokus på tematikker, som er relevante for den gruppe, du faciliterer – f.eks. planlægning, instruktion, feedback, beslutningstagning og konfliktløsning. Tematikker, der ofte er i spil, når vi samarbejder og kommunikerer i vores organisationer.

Det er ikke en forudsætning, at deltagerne har udfyldt en DISC profil, men for at få det største udbytte af øvelserne anbefales det, da det vil øge den enkeltes selvindsigt og skabe en fælles referenceramme i gruppen.

Da vi i DISCnordic altid er under udvikling og er nysgerrige, er I meget velkomne til at dele idéer eller ønsker – skriv til os på: kontakt@discnordic.dk

Rigtig god fornøjelse, DISCnordic Teamet





Overvejelser før du går i gang

Når du beslutter dig for at bruge øvelser i dit arbejde med DISC, er det vigtigt at være skarp på, hvorfor du gør det, og hvad du vil have ud af det. Med andre ord, hvad er mål og formål med at bruge en øvelse? Og hvad skal deltagerne, som individer og som gruppe, have ud af at del-tage? Når du har defineret dit mål og formål og skal i gang med planlægning og udvælgelse af en øvelse, kan det være relevant, at du gør dig nogle tanker om følgende:

- Hvilken sammenhæng skal øvelsen indgå i?
- Hvilken størrelse og sammensætning skal gruppen have?
- Deltagerantal?
- Skal der dannes én eller flere grupper?
- Skal der udpeges (med)observatører?
- Kender deltagerne hinanden på forhånd?
- Skal du arbejde med et nyt eller etableret team?
- Hvad er de fysiske rammer?
- Skal øvelsen udføres inde eller ude?
- Hvordan er rummet indrettet?
- Er rummet stort nok til, at øvelsen kan udføres?

Deltagernes kendskab til DISC:

- Hvor godt kender deltagerne DISC?
- Er deltagernes kendskab til DISC på samme niveau?
- Skal DISC formidles grundigt eller mere overfladisk

Rollen som facilitator

Når øvelsen skal udføres, har du som facilitator typisk en aktiv rolle, hvor du bl.a.:

- Introducerer øvelsen og sikrer, at alle deltagere forstår, hvad opgaven går ud på og hvordan den skal udføres (mål og formål).
- Styrer øvelsen, holder fokus og holder overblik over processen.
- Stimulerer processen, skaber dynamik og sørger for, at alle DISC stile kommer i spil, f.eks. ved at stille spørgsmål undervejs, udvise gejst, ændre regler og give mere/mindre tid til opgaveløsning.
- Observerer hvad der sker under udførelsen af øvelsen, så du har konkrete eksempler til opfølgningen.
- Afslutter øvelsen og følger op ved at skabe dialog og refleksion over øvelsen i forhold til formål og fokus.

Adfærd er synlig og observerbar. En vigtig rolle som facilitator, når du arbejder med øvelser og DISC, er at du observerer den adfærd, der er på spil i øvelserne. Din indsigt i DISC gør det muligt for dig at relatere dine observationer af deltageres adfærd til DISC modellen og de enkelte adfærdsstile. Har deltagerne f.eks. højt eller moderat tempo? Har de fokus på sagen eller relationer? Har de fokus på resultat, kvalitet/regler, samarbejde eller på, at få de andre med på deres idé? Og hvad med deres kropssprog, stemmeføring og ordvalg?

Formålet med at observere er, at samle konkrete eksempler, der kan bruges til at skabe refleksion og læring blandt deltagerne, når øvelsen er udført og deltagerne får feedback.

I nogle af øvelserne kan du vælge at lade en eller flere deltagere observere sammen med dig. Alt efter formålet med en øvelse, kan der ligge relevant læring og refleksion for deltagerne i at have en position udenfor gruppen, hvor de kan observere, hvordan adfærden blandt de øvrige deltagere i gruppen kommer til udtryk. Da deltagerne typisk ikke har så stor indsigt i DISC som du har, kan det være en lidt for ukonkret instruks at bede dem observere de 4 ad-

færdsstile. Det er derfor en rigtig god idé at give dine medobservatører nogle konkrete punkter at observere på, for at få de mest konstruktive og relevante observationer. Lad dig inspirere af nedenstående og del relevante punkter med dine medobservatører, så de observerer på det, som er relevant for øvelsens formål.

Observationselementer

Her har vi lavet nogle elementer, som I kan tage med ind i overvejelserne når I skal facilitere og observere øvelserne.

Samarbejde

- Var alle deltagerne involverede i opgaven, eller var nogle mere med end andre?
- Var det vigtigt for deltagerne, at der var fokus på samarbejde, eller at der var fokus på at få løst opgaven hurtigt eller korrekt?
- Opstod der interne konkurrencer mellem deltagerne?
- Var der nogle, der sikrede, at alle var med?
- Var der nogle, der tog styringen i gruppen?
- Var der kamp om, hvem der skulle tage styringen? I så fald, hvordan blev der kæmpet?
- Var der nogle, der skabte engagement?
- Var der nogle, der sørgede for, at reglerne for øvelsen blev fulgt?
- Var nogle af deltagerne stædige?
- Udviste nogle af deltagerne fleksibilitet?
- Var der konfrontationer i gruppen? I så fald, hvordan reagerede deltagerne på det?
- Blev nogle af deltagerne bestemmende, trak de sig eller gik de i forsvar?

Kommunikation

- Hvem af deltagerne talte mest, lyttede mest, afbrød mest?
- Hvem var mest stille, og hvornår og hvordan kom vedkommende evt. på banen?
- Var der deltagere, der kom med idéer og forslag, der ikke blev lyttet til?
- Var der nogle, der stillede kritiske spørgsmål?
- Lyttede deltagerne til hinanden, eller talte de i munden på hinanden?

Beslutningstagningen

- Hvordan blev det besluttet hvilken løsning, der skulle arbejdes med?
- Blev beslutningerne truffet af hele gruppen eller af enkelte deltagere

Planlægning

- Blev der sat tid af til at planlægge, hvordan øvelsen skulle udføres, eller gik deltagerne straks i gang med at løse opgaven?
- Hvem af deltagerne deltog i planlægningen? Hvor detaljeret eller overfladisk var planlægningen?
- Hvis der var en plan, var deltagerne så enige om den?
- Var der deltagere, der holdt fast i planen under øvelsen?
- Var der deltagere, der afveg fra planen?
- Hvordan udnyttede gruppen tiden til at udføre øvelsen – hastværk, systematik, deltog alle?
- Blev gruppen færdig som planlagt (til tiden)?

Tempo

- Var der deltagere, der satte tempoet op? Var det i så fald med fokus på at nå resultatet eller at skabe engagement i gruppen?
- Var der deltagere, der satte tempoet ned? Var det i så fald med fokus på at få alle med eller at finde frem til den rigtige løsning?



Præsentationsøvelser

Præsentationsøvelser er alsidige øvelser, der kan anvendes i mange forskellige sammenhænge, fra korte møder til længerevarende workshops. Deres primære formål er at skabe en positiv og engagerende stemning, samt forberede deltagerne mentalt og socialt på det kommende indhold. Præsentationsøvelser, kan gøre det sjovt og anderledes at præsentere sig selv for hinanden.

Når præsentationsøvelser anvendes i forbindelse med DISC, bliver de endnu mere værdifulde. Præsentationsøvelser kan hjælpe med at identificere og skabe opmærksomhed på forskellene i deltagernes adfærdsstile. De giver en praktisk og uformel ramme for at begynde samtalen om, hvordan forskellige personlighedsprofiler kommer til udtryk.

Effektiv facilitering af præsentationsøvelser sikrer desuden, at alle deltagere – uanset deres adfærdsstil – føler sig inkluderet og trykke, hvilket øger både det individuelle udbytte og gruppens samlede effektivitet.

Øvelse: Nøglebundet

Formål med øvelsen:

- At skabe en afslappet og tillidsfuld atmosfære.
- At give deltagerne mulighed for at lære hinanden bedre at kende på en personlig måde.
- At stimulere til refleksion og deling af personlige historier.

Antal deltagere: 2-20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 15-20 minutter.

Materialer: Deltagernes egne nøgler.

Instruktion:

1. Alt efter antal af deltagere kan du dele dem op i par eller mindre grupper.
2. I skal nu tage jeres nøgler frem og vælge en af dem. Ud fra denne nøgle skal I fortælle en kort historie om jer selv. Det kan være en sjov, rørende eller bare en interessant historie, der er forbundet med netop denne nøgle. Det vigtigste er, at historien afspejler noget om dig.
3. Giv deltagerne ca. 5-7 minutter til hver at fortælle deres historie

Variation og ideer:

- **Flere nøgler:** Man kan vælge at tage alle nøgler i brug og fortælle flere korte historier.
- **Forlæng øvelsen:** Deltagerne kan gå på skift af hinanden, afhængig af gruppens størrelse, og kan deraf have dialog med flere.
- **DISC Perspektiv:** Deltagerne kan øve sig i, hvordan de beskriver historierne og derefter øve sig i hvilken DISC stil de måtte være.

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Deltagerne øver sig i at lytte aktivt og spørge nysgerrigt ind.
- **Empati:** Ved at lytte til hinandens historier, får deltagerne en bedre forståelse for hinandens liv og oplevelser.
- **Selvrefleksion:** Øvelsen opfordrer deltagerne til at tænke over deres egne minder og erfaringer.
- **Tillid:** Ved at dele personlige historier, skaber deltagerne en mere tillidsfuld relation til hinanden.

Rammen for øvelse: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.



Øvelse: SnapDISC

Formål med øvelsen:

- At give deltagerne mulighed for at visualisere deres DISC stil.
- At komme med fortolkninger og refleksioner på deres DISC stil gennem dialog.
- At lære hinanden at kende gennem billeder og fortællinger.

Antal deltagere: 2-20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager aktivt i øvelsen)

Tid: 10-45 minutter.

Materialer: Brug af deltagernes eget telefonkamera.

Instruktion:

1. Deltagerne finder sammen 2 og 2 eller maks. 4 i en gruppe. (som facilitator kan du sætte forskellige DISC stile sammen).
2. Deltagerne skal, selvstændigt, finde en ting at tage et billede af, som repræsenterer deres DISC stil.
3. Deltagerne skal beskrive, hvorfor de har taget billede af netop det objekt.
4. Deltagerne finder sammen i gruppen igen, hvor man på skift viser hvad man har taget billede af og fortæller hvorfor netop det objekt repræsenterer deres DISC stil.

Variation og ideer:

- Som facilitator, kan man eventuel fortælle, at de skal tage et billede af deres arbejdsbord, og derefter tage billede af en bestemt ting.
- **Temaer:** Øvelsen kan også bruges, ved f.eks. at tage billede af Trivsel, Psykologisk tryghed, Empowerment, selvledelse, work-life balance, mangfoldighed, inklusion osv.

Elementer der kommer i spil:

- **Selvrefleksion:** Deltagerne lærer at reflektere over hvordan de kan visualisere deres DISC stil.
- **Visualisering:** Deltagerne lærer gennem visuel formidling.
- **Et fælles tredje:** Deltagerne skaber dialog og relation gennem et fælles tredje (i denne kontekst, et billede)

Rammen for øvelse: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.

Reference til DISC spil: I kan anvende DISCdialog spillet, hvor I kan tage 2-3 kort som passer bedst til jer og tage billeder af de ord I har valgt, eller I kan bruge DISCvisuel og vælge billeder derfra.

Øvelse: DISC Slogan

Formål med øvelsen:

- At deltagerne i gruppen præsenterer sig for hinanden
- At øge deltageres bevidsthed om forskellige adfærdsstile

Antal deltagere:

- Min. 8 deltagere som kender deres DISC stil
- 4 grupper (min. 2 deltagere i hver gruppe), hvor deltagerne er fordelt efter deres adfærdsstile (D, I, S og C)

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager aktivt i øvelsen)

Tid: 30-45 minutter.

Materialer:

- 4 stykker flipoverpapir
- Tape
- Skriveredskaber

Instruktion:

Skriv henholdsvis D, I, S og C som overskrift på de 4 stykker flipoverpapir og hæng dem op i hvert hjørne af undervisningslokalet. Hjørnerne er således nu enten D, I, S eller C hjørner.

Bed deltagerne om at gå til det hjørne, hvor de har deres primære adfærdsstil.

Instruktion til deltagerne:

- Hver gruppe skal finde på et slogan eller ordsprog, der skaber forståelse for deres primære adfærdsstil eller som indkapsler nogle af de karakteristika, deltagerne synes er kendetegnende for deres adfærdsstil.
- Grupperne skal desuden tegne et logo, der komplementerer deres slogan eller ordsprog.

Variation og ideer:

Det kan kobles til arbejdskultur, kommunikation, motivation, samarbejde eller et andet relevant tema.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne. Herigennem skabes der refleksion blandt deltagerne, og du modtager input og feedback på øvelsen.

Refleksion over egen og andres adfærd:

- Hvad er det, der kendetegner jeres adfærd i gruppen?
- Hvad har du lært om adfærdsstilerne i de øvrige grupper? Hvilke adfærdsstyrelse karakteristika foretrækker de forskellige grupper at blive forbundet med og anerkendt for?
- Var der noget, der overraskede dig ved de præsentationer, de øvrige grupper gav?
- Hvad vil du have fokus på fremover i din kommunikation og dit samarbejde med andre adfærdsstile?



Øvelse: Gæt en stil

Formål med øvelsen:

At lære hinandens præferencer at kende og lære at få forståelse for hinanden.

Antal deltagere: 20-60 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager aktivt i øvelsen)

Tid: 10-20 minutter (afhængig af mængde og spørgsmål).

Materialer: At deltagerne har udfyldt en DISC profil, men kun kender deres egen DISC stil.

Instruktion:

1. Bed deltagerne sprede sig godt ud, så I er jævnt fordelt i rummet.
2. Som facilitator siger du højt **"Stil dig ved én, som du tror er en S stil"** Når alle har stillet sig, så bed deltagerne fortælle hvorfor de har stillet sig over for hinanden, og dernæst fortæl, om de har gættet rigtig.
3. Fortsæt, f.eks. med: **"Stil dig hen til én, som du tror er perfektionist"**. Kør nogle runder, hvor man kommer ud til flere forskellige typer af DISC stile.

Variation og ideer:

Denne øvelse kan også anvendes til at lære hinanden at kende på andre måder, f.eks. ved at sige **"Stil dig ved en som du tror har været spejder"**, eller **"Stil dig ved en som du tror har reddet på hest"**. Vær kreativ med spørgsmålene.

Elementer der kommer i spil:

- **Sociale dynamikker:** Deltagerne får mulighed for at interagere med forskellige kollegaer, samt lære hinanden bedre at kende.
- **Forståelse:** Øvelsen giver anledning til refleksion over, hvordan vi dømmes andre uden at kende dem, og dermed bryde nogle fordomme/stereotype opfattelser.
- **Nysgerrighed:** Ved at lære hinanden at kende på en uformel måde, giver anledning til at være nysgerrig på hinanden ved at stille spørgsmål til hinanden

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.

Reference til DISC spil:

I kan eventuel anvende DISCdialog eller DISCvisuel til inspiration.

Øvelse: Spørg mig om...

Formål med øvelsen:

- At skabe en afslappet og tillidsfuld atmosfære.
- At give deltagerne mulighed for at lære hinanden bedre at kende på en personlig måde.
- At stimulere til refleksion og deling af personlige historier.

Antal deltagere: 2-100 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator.

Tid: 5-30 minutter

Materialer: Post-it eller andet der kan sættes på tøjet.

Instruktion:

- Alt efter antal af deltagere kan du dele dem op i par eller mindre grupper.
- Hver deltager skriver 1-3 ting ned – noget de brænder for, er interesseret i, eller de er engageret i – det skal **ikke** være job-relateret.
- Deltagerne sætter mærkatet på tøjet og går rundt blandt hinanden og taler om hvad de hver især har skrevet på deres mærkater.
- Tag evt. en gennemgang i plenum for at høre om der var nogle der blev overrasket over noget, eller lærte noget nyt om de andre deltagere.

Variation og ideer:

Forkort øvelsen: Hvis der ikke er så meget tid, så kan man vælge kun at skrive 1 ting på mærkaten. .

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Deltagerne øver sig i at lytte aktivt og spørge nysgerrigt ind.
- **Empati:** Ved at lytte til hinandens historier, får deltagerne en bedre forståelse for hinandens liv og oplevelser.
- **Tillid:** Ved at dele personlige historier, skaber deltagerne en mere tillidsfuld relation til hinanden.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: To sandheder og én løgn

Formål med øvelsen:

- At skabe en afslappet og tillidsfuld atmosfære.
- At give deltagerne mulighed for at lære hinanden bedre at kende på en personlig måde.
- At stimulere til refleksion og deling af personlige historier.

Antal deltagere: 3-30 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator.

Tid: 10-20 minutter

Materialer: Papir og pen.

Instruktion:

- Deltagerne sidder eller står i en rundkreds
- Hver deltager skriver 3 udsagn ned: 2 ting der er sande og 1 ting der er løgn.
- Første deltager læser alle 3 udsagn op, og resten af gruppen diskuterer kort og gætter på hvilket udsagn der er løgn. – som facilitator søger du for at holde tempoet oppe.
- Herefter er det næste deltager indtil I er nået hele vejen rundt.

Variation og ideer:

- Opdel evt. mindre grupper
- Bed deltagerne stemme om hvilket udsagn der er løgn, ved at de rækker hånden op i stedet for at have diskussionen og opnå enighed.

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Deltagerne øver sig i at lytte aktivt og spørge nysgerrigt ind.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.



DISC|||nordic



Feedbackøvelser

Feedback er en effektiv måde at skabe læring, udvikling og forbedring på – både individuelt og i teams. Feedbackøvelser er derfor designet til at hjælpe deltagere med at give og modtage feedback på en konstruktiv og effektiv måde, der fremmer og styrker relationer. Formålet er at gøre feedback til en naturlig og integreret del af arbejdskulturen, hvor det ses som en ressource og ikke som kritik.

Ved at inddrage DISC i feedbackøvelser får deltagerne indsigt i, hvordan forskellige adfærdsstile både giver og modtager feedback, hvilket kan være afgørende for at sikre, at feedback bliver modtaget positivt og konstruktivt.

Formålet med feedbackøvelser er derfor at træne deltagerne i at tilpasse deres feedbackstil til modtagerens DISC-stil for at styrke effekten. At kunne øve aktiv lytning og sikre, at feedback bliver en tovejskommunikation og et læringsrum. Og sidst at kunne opbygge en kultur, hvor feedback bliver en naturlig og tryk del af arbejdsdagen.

Feedback handler ikke om at kritisere, men at styrke relationer og bygge en kultur, hvor udvikling og læring er i centrum.

Øvelse: 2 positive, 1 bekymring

Formål med øvelsen:

At træne teamet i at give balanceret feedback, som både anerkender styrker og identificerer forbedringsområder på en konstruktiv og kritisk måde.

Antal deltagere: 3-20 personer (i grupper på 3-5 deltagere) eller et team.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 15-30 minutter (afhængig af størrelsen på gruppen).

Materialer: Ingen.

Instruktion:

1. Start med at forklare om øvelsen '2 positive, 1 bekymring' som en metode til at give balanceret feedback:
2. Deltagerne bliver delt op i grupper, hvor de hver især skal fremlægge en ide/løsning/forbedringspunkt på arbejdspladsen. Når de andre deltagere giver feedback på 2 positive elementer og 1 bekymring, må fremlæggeren ikke forsvare, men lytte aktivt og stille nysgerrige spørgsmål for at få klarhed.
 - De 2 positive elementer skal fremhæve, hvad der fungerer godt, eller hvad der er styrker ved idéen.
 - Den ene bekymring skal være en konstruktiv og konkret kritik, der kan hjælpe med at forbedre idéen.
3. Del deltagerne op i små grupper på 3-5 personer eller i deres teams.
4. Én deltager fremlægger en idé, en løsning eller et forbedringspunkt på arbejdspladsen.

De øvrige deltagere giver feedback ved at:

5. Fremhæve 2 positive ting ved idéen/løsning/forbedringspunktet.
6. Nævne én bekymring, som de mener kan være en svaghed eller et potentiale for forbedring.
7. Når alle har givet deres feedback, kan fremlæggeren kommentere og stille spørgsmål for at få mere klarhed.
8. Gentag øvelsen, så alle i gruppen får mulighed for at fremlægge og modtage feedback.
9. Del i plenum fra grupperne, hvilke idéer/løsninger/forbedringspunkter der er snakket om, og skriv op på en tavle med de positive elementer og den ene bekymring.
 - Afslut til sidst med at evaluere på, hvad hver deltager har lært.

Variation og idéer:

- **Anonym feedback:** Lad deltagerne skrive deres feedback ned og give den anonymt, så fokus forbliver på emnet og ikke personen.
- **Observer feedbacken:** Facilitator kan notere, hvordan feedbacken gives (f.eks. om den er konstruktiv og balanceret).
- **Andre temaer:** I kan anvende andre emner/temaer end selve arbejdspladsen, men kan også være i forbindelse med et projekt, sociale arrangementer osv.

Elementer der kommer i spil:

- **Aktiv lytning:** Deltagerne øver sig i at lytte opmærksomt og forstå andres perspektiver.
- **Anerkendelse:** Deltagerne får mulighed for at fremhæve positive aspekter og anerkende andres arbejde.
- **Konstruktiv kritik:** Deltagerne lærer at udtrykke kritik på en respektfuld og konstruktiv måde, der skaber udvikling og en kultur, hvor kritisk feedback bliver en ressource
- **Modtagelse af feedback:** Deltagerne øver sig i at modtage feedback uden at blive defensive, så det kan bruges til læring og vækst.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres fysisk og online.



Øvelse: Feedback på projekter og forløb

Formål med øvelsen:

Formålet med denne øvelse, er at italesætte de gode erfaringer fra projektet/forløbet og drage nytte til nye forløb, men samtidig også at finde udviklingsmuligheder til, hvordan man kan blive bedre.

Antal deltagere: Maks. 20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen)

Tid: 30-45 minutter (afhængig af størrelsen på gruppen).

Materialer: DISCdialog eller eller DISCvisuel kort

Instruktion:

1. Spred kortene ud, så ord/billeder vender opad.
2. Deltagerne skal finde 2 kort.
 - Ét kort, der skal beskrive, hvad der var rigtig godt ved projektet/forløbet.
 - Ét kort, der skal beskrive, hvad der manglede i projektet/forløbet
3. Deltagerne deler ud, hvorfor de har valgt kortene ved at fortælle specifikke situationer hvor det gik godt og hvor der manglede.
4. Facilitator skriver løbende op på en tavle eller papir med de gode ting og manglerne.
5. Dernæst når alle har fortalt, del deltagerne op i 2 og 2, og kom op med handlingsmuligheder for hvordan manglerne kan implementeres til næste projekt/forløb, samt sikre at de gode ting fortsætter.
6. Deltagerne fortæller i plenum, og facilitator skriver handlingsmulighederne op.
7. Gruppen tager en beslutning om, hvilke handlingsmuligheder der giver bedst mening for dem

Variation og ideer:

- **Workshops:** I kan anvende øvelsen til workshops, ved afslutningen for at evaluere de gode og manglerne.
- **Udviklingssamtaler:** Øvelsen kan anvendes i variation til medarbejderudviklingssamtaler, teamudviklingssamtaler eller lederudviklingssamtaler. Reflektere dog over at "manglerne" ikke bliver personliggjort.

Elementer der kommer i spil:

- **Evaluering:** Deltagerne kan italesætte de huller i processen i et projekt/forløb, hvilket gør man kan konstant udvikle sig og blive bedre.
- **Anerkende kritik:** Deltagerne får muligheden at anerkende de gode ting, samt kunne komme med konstruktiv kritik for at skabe handlingsmuligheder til gavn for gruppen.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres fysisk og online.

Reference til DISC spil:

- DISCdialog
- DISCvisuel
- DISCtrust – til inspiration af evalueringsspørgsmål.

Øvelse: At bruge hinandens DISC ressourcer

Formål med øvelsen:

At identificere og arbejde på et personligt udviklingsområde ved at få sparring fra en person med en specifik DISC stil, ved at dele erfaringer ud fra deres styrker og perspektiver.

Med eller uden facilitator: Kan udføres uden facilitator, men en facilitator kan hjælpe med at matche deltagerens DISC stile (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen)

Tid: 30-45 minutter, afhængigt af antal deltagere og mængden af diskussioner

Instruktion:

1. Hver deltager skal identificere et udviklingsområde, som man gerne vil arbejde med personligt (f.eks. at tage hurtigere beslutninger, blive bedre til at strukturere eller have mere fokus på fællesskaber).
2. De vil blive matchet med en person, hvis DISC stil har styrker, der komplementerer eller relaterer til deres udviklingsområde.
 - Facilitator sørger for at deltagerne bliver delt op i par, baseret på deres DISC stile:

Parvis sparring:

3. Først præsenterer den ene deltager deres udviklingsområde og konkrete udfordringer.
4. Den anden deltager skal være sparringspartner og dele erfaringer fra egen stil, give råd og stille spørgsmål, der kan hjælpe deltageren med at reflektere og finde redskaber eller løsninger.
5. Skift nu rolle og lav øvelsen igen.

Inspirationsspørgsmål til samtalen:

- Hvordan oplever du dette område som en styrke i din egen DISC stil?
- Hvilke konkrete tips eller vaner har hjulpet dig i lignende situationer?
- Hvordan ville din stil typisk handle i en lignende situation?
- Hvad bør jeg være opmærksom på, hvis jeg prøver at forbedre mig her?

Variation og idéer:

- Efter samtalen kan deltagerne dele deres vigtigste indsigter med hele gruppen for at inspirere andre.
- Man kan specificere udviklingsområderne til områder som, møder, workshops m.m.
- Man kan skifte lave nye grupper, og eventuel få flere indsigter til sit udviklingsområde. Afsæt gerne mere tid.

Elementer der kommer i spil:

- **Sparring og læring:** Deltagerne får mulighed for at lære af andres styrker og erfaringer gennem sparring.
- **DISC profilens relevans:** Deltagerne får indsigt i, hvordan DISC profilen kan anvendes og supplere hinanden i arbejdssammenhænge og samarbejde.
- **Personlig udvikling:** Deltagerne arbejder med refleksion og konkrete værktøjer fra hinanden til at styrke deres personlige udvikling.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.

Reference til DISC spil: Kan anvende DISCdialog som inspiration af adfærdsstile.



Team - og samarbejdsøvelser

Team- og samarbejdsøvelser har til formål at styrke gruppens dynamik, forbedre kommunikationen og øge forståelsen af, hvordan forskellige personligheder og arbejdsstile kan arbejde sammen mod fælles mål.

Når team- og samarbejdsøvelser anvendes i forbindelse med DISC, kan de bidrage til en dybere forståelse af, hvordan forskelle i adfærdsstile påvirker gruppens dynamik. Ved at facilitere øvelser, der afspejler disse forskelle, kan kollegaer eller teams opdage deres styrker og potentielle udfordringer under samarbejde. Dette skaber en bevidsthed om, hvordan man bedst kan udnytte hinandens styrker og støtte hinanden, hvor der er behov for udvikling.

Team- og samarbejdsøvelser er også med til at skabe en fælles forståelse, som gør det lettere at håndtere forskelle i kommunikationsstile og arbejdspræferencer. Det øger både effektiviteten og trivslen i teamet. Når øvelserne gennemføres med omtanke og fokus på gruppens specifikke behov, kan de føre til mere sammenhængende og produktive teams, der er bedre rustet til at håndtere udfordringer og opnå et fælles mål.

Øvelse: The Floating Stick

Formål med øvelsen:

- Forstå vigtigheden af verbal og nonverbal kommunikation, udforske ledelsesstile og opdag værdien af, at gå foran med et godt eksempel.
- Udvikle deltagernes forståelse for effektiv kommunikation, forskellige ledelsesstile og betydningen af roller.

Antal deltagere: 6-8 deltagere pr. gruppe.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-45 minutter.

Materialer: Fleksibel stang (evt. fra et telt 2-4 meter)

Instruktion:

1. Alle deltagere skal stå op, og udgangspunktet er den højeste persons brysthøjde.
2. Hver deltager skal holde begge pegefingre i konstant kontakt med stangen som skal ligge i vandret position. Hvis bare en enkelt deltager mister kontakten, skal holdet starte forfra i brysthøjde igen.
3. Stangen må kun hvile på indersiden af pegefingrene. Deltagerne må ikke vikle en finger ind over toppen af stangen eller lade neglene glide hen over stangen, osv.
4. Målet er at sænke stangen til ca. en fod over jorden.

Variation og ideer:

- I kan anvende forskellige længder og tykkelser af stænger, for at justere sværhedsgraden (de skal være faste, men jo tyndere jo sværere)
- Øvelsen kan også udføres fra start af gulvet og op.
- I kan lave en konkurrence ud af øvelsen.

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Deltagerne styrker effektiv og klar kommunikation.
- **Samarbejde:** Alle teammedlemmer arbejder sammen for at nå målet.
- **Tillid:** Deltagerne arbejder med at skulle stole på hinanden for at kunne løfte opgaven.
- **Fælles mål:** Deltagerne arbejder med et klart mål, som alle arbejder hen imod.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk

Note: Se evt. '[The floating stick](#)' øvelse på YouTube.



Øvelse: Byg i blinde med LEGO

Formål med øvelsen:

- Udvikle kommunikation, samarbejde og tillid gennem en sjov og udfordrende opgave.
- Teste deltagernes evne til at give klare og præcise instruktioner samt følge dem nøje.

Antal deltagere: 2-20 (parvis)

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: 30-45 minutter.

Materialer: Lille LEGO eller andet byggesæt. (maks. 60 dele i sættet)

Instruktion:

1. Del klodserne ud til den første deltager, hvor partneren har manualen. Det er vigtigt at deltagerne sidder med ryggen til hinanden, så man ikke kan se hvad der forgår hos hinanden.
2. Deltageren med manualen, skal guide personen til at få bygget LEGO-sættet fra start til slut.

Variation og ideer:

- I kan anvende andre byggesæt som f.eks., Magna-Tiles, PLUS-PLUS osv. (afprøv med større sæt, men sæt da mere tid af)
- I kan lave konkurrence om, hvilket hold kan bygge hurtigst, eller sætte en specifik tid af til at bygge.
- I kan lave øvelsen i teams, hvor der er en fra teamet der har instruktionerne, hvor resten af teamet skal samarbejde. Eller omvendt, at en bygger LEGO-sættet og resten af teamet kommunikerer instruktioner ud.
- Sæt forskellige DISC stile sammen, og observer hvordan de kommunikerer og samarbejder med hinanden.

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Styrker evnen til at give klare og præcise instruktioner uden visuelle hjælpemidler og kunne lytte opmærksomt. Understøtter den verbale kommunikation både ved tonefald, pauser og andre non-verbale signaler.
- **Tillid og samarbejde:** Deltagerne opbygger tillid til partnerens evne til at kunne følge instruktionerne og arbejde sammen mod et fælles mål, samt kunne tilpasse sig og løse uventede problemer sammen.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.





Øvelse: I bygger – vi fortæller jer hvad

Formål med øvelsen:

At øge deltagernes opmærksomhed på, at vi lytter og forstår instruktioner forskelligt.

Antal deltagere:

- 4-6 deltagere i hver gruppe
- Maks. 2 deltagere, der instruerer og maks. 4 deltagere, der lytter, samarbejder og bygger

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: Ca. 45 minutter i alt:

- 5 minutter introduktion til øvelsen
- 25 minutter til at udføre øvelsen (2x10 minutter + 5 minutter til skift)
- 15 minutter til opfølgning

Materialer:

- To æsker LEGO med byggebeskrivelse.
- To rumdelere.

Instruktion:

1. Deltagerne deles op i et lige antal grupper.
2. Hver gruppe opdeles i 2 hold af min. 2 deltagere. Holdene skal sidde/stå på hver sin side af en rumdeler.
3. Det ene hold får udleveret byggetegningen til en LEGO-figur, og det andet hold får udleveret klodserne.
4. Holdet med byggetegningen skal forklare deltagerne på det andet hold, hvad de skal bygge.

Som facilitator skal du instruere deltagerne i, at holdet med byggebeskrivelsen har til opgave at forklare det andet hold, hvad de skal bygge. Deltagerne må tale sammen, så meget de vil, men de må ikke kigge på den anden side af rumdeleren – eller stikke modellen eller beskrivelsen over rumdeleren. Der afsættes 10 minutter til at løse opgaven. Herefter bytter holdene roller, og de nye instruktører får udleveret en byggetegning på en ny figur, og byggeholdet får de tilhørende LEGOklodser.

Variation og ideer:

- Ved et ulige antal deltagere kan der udpeges en observatør eller kun én instruktør.
- Grupperne kan sammensættes ud fra deltagernes DISC stile, så deltagere med samme stil skal i samme gruppe.
- Grupperne kan sammensættes ud fra deltagernes DISC stile, så deltagere med forskellige stile skal i samme gruppe.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne. Herigennem skabes der refleksion blandt deltagerne, og du modtager input og feedback på øvelsen.

- Hvordan forløb øvelsen, hvem gjorde hvad på de 2 sider af rumdeleren?
- Hvordan kommunikerede I?
- Hvad betød det, at I ikke kunne se hinanden?
- Hvordan forstod I instruktionerne og forstod I noget forskelligt?
- Hvordan vil du karakterisere din egen kommunikation og adfærd under øvelsen?

- Hvordan var kommunikationen? Sjov, konfronterende, harmonisk, eftertænksom, ordrig, dirigerende, motiverende?
- Arbejdede I sammen om at bygge figuren, eller individuelt?
- Hvordan kan I relatere jeres adfærd under øvelsen til jeres DISC stile?
- Var der noget, der overraskede dig?
- Er der noget, du ville gøre anderledes, hvis du skulle løse opgaven igen?
- Hvad er det vigtigste, du har fået med fra øvelsen?
- Hvordan kan du bruge denne indsigt i fremadrettet samarbejde?

Når deltagerne har været på banen, kan du formidle dine observationer og relatere dem til deltagernes oplevelser/kommentarer, til DISC, adfærd, kommunikation, ordvalg – og ikke mindst til hvordan vi lytter og instruerer forskelligt alt efter vores DISC stil.

- **Samarbejdets forløb:** Hvem gjorde hvad i forhold til planlægning, samarbejde, tempo m.m.?
- **Kommunikation/instruktion:** Var der fokus på resultat/proces, detaljer/helhed? Var tonen dirigerende/entusiastisk, kortfattet/ordrig og hvilken type ord blev der brugt?
- **Lytning:** Forstod deltagerne instruktionerne forskelligt

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Ved at fjerne det visuelle aspekt, styrker deltagerne deres kommunikation fra den ene gruppe til den anden gruppe og får derved også skabt klar kommunikation i selve gruppen og til videreformidling.
- **Fælles forståelse:** Deltagerne styrker evnen til at skabe en fælles forståelse af instruktionerne.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: Kuglebane

Formål med øvelsen:

At øge deltagernes forståelse for hvordan de samarbejder og kommunikerer i forbindelse med opgaveløsning.

Antal deltagere:

- Min. 6 personer
- Min. 2 grupper med 3 deltagere i hver.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-40 minutter i alt:

- 5 minutter introduktion til øvelsen
- 15 minutter til at udføre øvelsen
- 15 minutter til opfølgning

Materialer:

- En kuglebane pr. deltager, lavet af f.eks. et rør eller et stykke foldet karton. Kugler alt efter type af rør f.eks. glaskugler, små hoppebolde eller golfbolde
- Beholder, spand, skål eller lignende – 1 pr. gruppe

Instruktion:

Øvelsen indeholder konkurrenceelementer og fokuserer på deltagernes samarbejde og kommunikation.

Deltagerne opdeles i 2 eller flere grupper, afhængigt af deltagerantal, og hver gruppe får tildelt en kuglebane pr. deltager, en kugle og en beholder.

Regler:

- Deltagerne i hver gruppe står på en række ved siden af hinanden med deres egne kuglebaner, så de sammen danner en lang kuglebane.
- Beholderen er placeret et stykke fra den sidste deltager i rækken.
- Den deltager, der står ved banens begyndelse, anbringer kuglen på den første bane, når der bliver sagt "sæt i gang".
- Deltagerne skal få kuglen igennem kuglebanen hurtigst muligt.
- Når kuglen er løbet igennem den første bane, løber den deltager, som anbragte kuglen i den første kuglebane, hen og forlænger banen i den anden ende. Sådan fortsætter deltagerne, indtil de når beholderen og kan trille kuglen i den.
- Tabes kuglen undervejs, starter gruppen forfra.
- Den gruppe, der først får deres kugle i beholderen, har vundet.

Undervejs observerer du, hvordan deltagerne kommunikerer og samarbejder. Du kan evt. udpege en medobservatør blandt deltagerne.

Variation og ideer:

Grupperne kan sammensættes ud fra deltagernes DISC stile, så deltagere med samme stil skal i samme gruppe.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne. Herigennem skabes der refleksion blandt deltagerne, og du modtager input og feedback på øvelsen:

- Hvordan forløb samarbejdet og hvem gjorde hvad?
- Hvordan kommunikerede I, i grupperne?
- Hvordan vil du karakterisere din egen indsats og adfærd under øvelsen?
- Var samarbejdsklimaet sjovt, konfronterende, harmonisk, eftertænksomt?
- Arbejdede I sammen eller individuelt?
- Hvordan kan du relatere din adfærd under øvelsen til din DISC stil?
- Er der noget, du ville gøre anderledes, hvis du skulle løse opgaven igen?
- Hvad er det vigtigste, du har fået med fra øvelsen?
- Hvordan kan du bruge denne indsigt i fremadrettet samarbejde?

Når deltagerne har været på banen, kan du formidle dine observationer og relatere dem til deltagernes oplevelser/kommentarer, til DISC, adfærd, kropssprog, ordvalg m.m.

- **Samarbejdets forløb:** Hvem gjorde hvad? Planlægning, samarbejde, tempo osv.
- **Kommunikationen:** Var der fokus på relationer, resultat, detaljer eller helhed?

Elementer der kommer i spil:

- **Kommunikation:** Deltagerne styrker samarbejdet og deres kommunikation mellem hinanden. De får forståelse for hvad klar og tydelig kommunikation har af betydning for effektiv opgaveløsning.
- **Fælles forståelse:** Deltagerne styrker evnen til at skabe en fælles forståelse af instruktionerne.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: Gruppens styrker og udfordringer - SUMO

Formål med øvelsen

At øge forståelsen for gruppens DISC kultur, herunder DISC sammensætning, styrker og udfordringer.

Antal deltagere: 1 gruppe, der samarbejder til dagligt, hvor alle deltagere har udfyldt en DISC Profil.

Med eller uden facilitator: Valgfrit

Tid: 60-120 minutter.

Materialer:

- En DISC Facilitator eller Team View rapport
- Papir, pen og tuscher
- Konsulentklister (elefantsnot)
- Handlingsplan.

Instruktion:

Uddel rapporten til gruppen og forklar deltagerne om rapportens opbygning og indhold. De skal have særligt fokus på, hvad der kendetegner deres gruppe.

Facilitér en gruppedialog med udgangspunkt i styrker og svagheder ved gruppens kultur – herunder hvordan den samme adfærd kan være en styrke og en udfordring på samme tid. Sæt fokus på følgende refleksionspunkter i gruppedialogen:

- Gruppen som helhed – umiddelbare styrker og udfordringer.
- Gruppens sammensætning – medlemmerne i forhold til hinanden.
- Gruppen som helhed i forhold til andre grupper i organisationen.
- Gruppen i forhold til lederens stil. Vær opmærksom på, om lederens stil indgår i rapporten.

Dialogen skal konkretiseres i gruppens styrker og udfordringer og efter en vurdering af disse, skal det munde sig ud i konkrete handlingspunkter i forhold til netop de styrker og udfordringer gruppen har – udfyld evt. en **SUMO** (se skabelon efter øvelsen).

Handlingspunkterne kan også inddeles i forhold til gruppens interne/eksterne samarbejde, eller gruppens samarbejde med lederen – alt efter, hvad der er mest relevant.

Variation og ideer:

Denne gruppeøvelse kan kobles sammen med udarbejdelsen af individuelle handlingsplaner. Hvad skal den enkelte deltager gøre i forhold til det, gruppen er blevet enig om? Alt efter åbenheden i gruppen, kan deltagerne fremlægge deres individuelle handlingsplaner for hinanden. Deltagerne kan således støtte hinanden fremadrettet i at overholde de fælles aftaler og nå de individuelle mål.

For at synliggøre rapportens indhold (gruppens kultur og adfærd) kan du som facilitator kombinere dialogen med en praktisk øvelse, f.eks. 'Pipeline', hvor deltagerne skal løse en opgave sammen på tid. Med sådan en øvelse sættes deltagerens adfærd i spil, og du får konkrete eksempler, som du kan koble til rapportens indhold. Det kan være en idé at udpege en observatør fra gruppen, f.eks. lederen, der kan observere adfærden.

Læring og opfølgning:

Udover at den konkrete handlingsplan er et resultat af dagens aktivitet, kan øvelsen rundes af med en opfølgning i

forhold til:

- Hvad overraskede dig/jer mest i forhold til den kultur, som din/jeres gruppe repræsenterer?
- Hvad har du/I fået en øget forståelse af i forhold til de relationer, som du/I indgår i som gruppe?
- Hvad er det vigtigste du/I tager med dig/jer (ud over handlingsplanen) – individuelt og som gruppe?
- Hvordan kan du/I bruge denne indsigt i dit/jeres fremadrettede samarbejde?
- Er der andet du/I kunne tænke dig/jer at arbejde videre med? F.eks. kommunikation og samarbejde mellem de 4 DISC stile.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.

Skabelon til SUMO:

Internt fokus	Styrker	Udviklingspotentiale
	Muligheder	Opmærksomhedspunkter
Eksternt fokus		



Øvelse: Byg det højeste tårn

Formål med øvelsen:

At øge deltagernes forståelse for samarbejde og kommunikation i forbindelse med opgaveløsning.

Antal deltagere:

- 4-20 deltagere
- Min. 2 grupper med 2 deltagere i hver
- Maks. 4 deltagere pr. gruppe.

Med eller uden facilitator: Valgfrit

Tid: 30 minutter i alt:

- 5 minutter til introduktion
- 10 minutter til øvelsen
- 15 minutter til opfølgning.

Materialer:

- Spaghetti
- Meget tape.

Instruktion:

Deltagerne opdeles i 2 eller flere grupper, og hver gruppe får uddelt spaghetti og tape.

Instruktion til deltagerne:

Deltagerne skal bygge det højest mulige tårn af spaghetti på 10 minutter. De må ikke bruge andre materialer end dem, de har fået udleveret.

Som facilitator er du under øvelsen observatør. Dit fokus skal være på, hvordan der samarbejdes og kommunikeres i grupperne.

Variation og ideer:

- Grupperne kan sammensættes ud fra deltagernes DISC stile, så deltagere med samme stil skal i samme gruppe.
- Grupperne kan sammensættes ud fra deltagernes DISC stile, så deltagere med forskellige stiler skal i samme gruppe.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du skabe refleksion og følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne:

- Hvordan forløb samarbejdet, hvem gjorde hvad (planlægning, roller, samarbejde, tempo m.m.)?
- Hvordan kommunikerede I, i gruppen? Var der fokus på relationer, resultat, detaljer eller helhed?
- Hvordan vil du/I karakterisere din/jeres egen indsats og adfærd under øvelsen?
- Var samarbejdsklimaet sjovt, konfronterende, harmonisk, eftertænksomt?
- Arbejdede I sammen som gruppe eller individuelt?
- Hvordan kan du/I relatere din/jeres adfærd under øvelsen til din/jeres DISC stile?
- Var der noget, der overraskede dig/jer?
- Er der noget, du/I ville gøre anderledes, hvis du/I skulle løse opgaven igen?

- Hvad er det vigtigste, du/I har fået med fra øvelsen?
- Hvordan kan du/I bruge denne indsigt i fremtidigt samarbejde?
- Når deltagerne har været på banen, kan facilitatoren formidle sine observationer og relatere dem til deltagerens oplevelser/kommentarer, til DISC, adfærd, kropssprog, ordvalg m.m.?

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk.





Øvelse: Foretrukken arbejdskultur

Formål med øvelsen:

- At øge deltageres bevidsthed omkring de 4 DISC stile.
- At øge deltageres bevidsthed om hvordan deres DISC stil påvirker deres ønsker til en god arbejdskultur.

Antal deltagere:

- Min. 8 personer, som kender deres DISC stil.
- 4 grupper fordelt på de fire adfærdsstile (D, i, S og C).
- Min. 2 personer i hver gruppe.

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: 30-45 minutter.

Materialer:

- 4 stykker flipoverpapir.
- Konsulentklister (elefantsnot)
- Tape.
- Skriveredskaber.

Instruktion:

Du hænger et stykke flipoverpapir i hvert hjørne af lokalet med overskrifterne D, I, S og C. Herefter introducerer du deltagerne til hjørnerne ved kort at beskrive, hvad der ligger i henholdsvis den **D**ominerende, **I**nfluerende, **S**tabiliserende og **C**ompetence-søgende stil.

Deltagerne bliver bedt om at gå til det hjørne, hvor de har deres primære DISC stil, og de gives følgende instruktion:

- Hver gruppe skal skrive 5 punkter på flipoverpapiret, som beskriver deres foretrukne arbejdskultur.
- Herefter skal grupperne på 5 minutter præsentere deres punkter for de andre grupper og forklare, hvorfor de er vigtige for en god arbejdskultur.
- Hver gruppe præsenterer på skift for de øvrige 3 grupper. Der må gerne stilles uddybende spørgsmål til gruppernes præferencer.

Variation og ideer:

I stedet for arbejdskultur kan man vælge at fokusere på andre relevante temaer i øvelsen, som f.eks. kommunikation, motivation, samarbejde eller ledelse.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne. Herigennem skabes der refleksion blandt deltagerne, og du modtager input og feedback på øvelsen. Du kan relatere gruppernes forskellige ønsker til arbejdsmiljøet til gruppernes forskellige DISC adfærdsstile:

- Hvordan oplevede du/I øvelsen?
- Var det let eller udfordrende at nå frem til de 5 punkter?
- Hvad kan styrkerne/udfordringerne være, når flere med samme adfærdsstil er samlet?
- Hvad overraskede dig/jer ved at høre de forskellige præsentationer?

Herefter kan dialogen fortsætte og f.eks. fokusere på, at der ikke er nogle præferencer, der er rigtige eller forkerte – eller bedre og vigtigere end andre:

- Hvad skal vi hver især være opmærksomme på, for at skabe en god arbejdskultur?
- Hvordan kan vi sammen skabe en god arbejdskultur for hinanden?

Du kan som facilitator hjælpe gruppen til at forpligte sig på nogle konkrete tiltag eller aftaler, som der er enighed om vil skabe en god arbejdskultur.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk



Konflikthåndteringsøvelser

Konflikthåndtering er en uundgåelig del i både arbejde og privatliv. Uanset konteksten er det afgørende at kunne forebygge og håndtere konflikter på en konstruktiv måde for at skabe en sund og tryk kultur. Konflikthåndteringsøvelser er derfor udviklet til at styrke både medarbejdernes og lederens evner til at håndtere svære situationer, mindske spændinger og skabelse af gensidig forståelse.

Når disse øvelser tilrettelægges DISC som fundament, åbner det op for en nuanceret forståelse af, hvordan forskellige adfærdsstile reagerer på konflikter. Et af formålene med konflikthåndteringsøvelser er at skabe en forståelse for, hvordan disse forskellige adfærdsstile kan føre til misforståelser eller eskalere konflikter. Ved at træne i at kunne genkende og respektere hinandens adfærdsstile kan øvelserne bidrage til, at udvikle værktøjer og handlingsmuligheder, der fremmer konstruktiv dialog.

Effektiv konflikthåndtering handler ikke kun om at løse uoverensstemmelser, men også om at forebygge dem. Dette bidrager til en mere tillidsfuld arbejdskultur, hvor konflikter ses som muligheder for vækst og læring snarere end som utryghed. Disse øvelser kan også anvendes under The Five Behaviors modellen, til brug af konflikthåndtering i teams.

Husk, at vi ikke skal eliminere alle konflikter, men vi skal have konstruktive konflikter.

**‘Conflict is the primary engine of creativity and innovation.
People don’t learn by staring into a mirror, people learn
by encountering difference.’**

Ronald A. Heifetz

Øvelse: Check - in

Formål med øvelsen:

- At få en forståelse af hvordan ens kollegaer har det.
- At kunne lytte til hinanden.
- At skabe forståelse for, at noget kan røre sig hos andre.
- At forebygge konflikter.

Antal deltagere: 2-20

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: 5-20 minutter

Materialer: Ingen

Instruktion:

1. Som facilitator/leder kan du starte mødet med at gå forrest for at opbygge et trygt rum, hvor der er mulighed for at dele ud.
 - Gør dette, ved selv at dele ud af hvordan du har det eller hvad der rør sig. F.eks. at man har mange opgaver eller at man havde et møde der gik dårligt.
2. Lad runden gå rundt blandt deltagerne, hvor de kan dele ud om hvordan de har det og fortælle om der er noget man eventuel har af behov på dagen – f.eks. man har brug for fordybelse.
3. Deltagerne kan sagtens spørge ind til hinanden – sørg eventuel for som facilitator om hvordan tiden og rammerne for mødet/workshopen bliver sat.

Variation og ideer:

Reflekter over, hvordan trygheden er blandt kollegaerne. Man kan sagtens forvente at man får deltagere der siger **"Det går fint her"** og intet mere end dette.

Elementer der kommer i spil:

- **Forståelse:** Øvelsen handler ikke om at man skal dele noget sårbart ud, men at dele ud, hvordan man har det og eventuelle behov.
- **Tillid:** At kunne dele ud, og vise empati og lytte til andre.

Rammen for øvelse: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.

Reference til DISC spil:

Man kan anvende DISCtrust spillet som en 'check-in' metode til møder eller workshops. Udvælg eventuelt fra kortene så det passer ind i konteksten.



Øvelse: Konstruktiv konflikthåndtering

Formål med øvelsen:

At skabe dialog om, hvordan man fremover kan håndtere konflikter sammen ud fra hinandens DISC-stile og skabe et godt kollegialt samarbejde.

Antal deltagere: 2-20 (en afdeling eller team)

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: 60-120 minutter.

Materialer: DISC-profiler og en tavle.

Instruktion:

1. Start med at del deltagere op 2 og 2. ,Her skal de tale om hvorvidt der er specifikke konflikter, som man har det ekstra svært ved – og reflekter over hvorfor.
 - Lav en opsamling efter, så refleksionerne kan deles i plenum.
2. Del igen deltagerne op 2 og 2, og tal om, hvad en god omgangstone er i afdelingen/virksomheden.
3. Del i plenum, hvor facilitator skriver pointer op på tavlen.
4. Fordel ud i grupper af 3-4, hvor deltagerne skiftes til at tale om, hvad de gør når der er risiko for en konflikt og hvilke forventninger de så stiller til sig selv og sine kollegaer.
 - Skriv jeres pointer ned fra samtalen og lav en opsamling i plenum.
5. Gå ud i grupperne igen, og snak om forventninger til ledelsen, når der konflikt eller risiko for konflikt. Drøft derudover rollen som medarbejder og hvilket ansvar man har i den forbindelse.
 - Skriv pointerne ned og del i plenum.
6. Tag begge pointer fra fællestavlen med ud i samme grupper (tag et billede på telefonen) og drøft om hvilke handlingsmuligheder man kan udvikle og implementere i afdelingen/teamet.
 - Saml op i plenum med de handlingsmuligheder I er kommet frem til.

Variation og ideer:

- **Ledelse:** Ledelsesgrupper kan også udføre denne øvelse. Sørg for en fortrolig facilitator.
- **Teams:** Man kan eventuel udføre øvelsen i teams, hvor lederen er med som facilitator og kan derfor være med til at understøtte teamet, de udviklingsområder og handlingsplaner der bliver lagt, så lederen kan bedst mulig vis støtte processen.

Elementer der kommer i spil:

- **Åben dialog:** At deltagerne kan tale i et trygt rum, og være åbne om hvad man synes er god omgangstone og skabe åben dialog om konflikter.
- **Tillid:** At deltagerne får skabt en forståelse for hinanden og måden man hver især håndterer konflikter på, og derfra sammen skaber en fælles ramme for hvordan man kan håndtere konflikter.
- **Forståelse af konflikt:** Deltagerne får indsigt i, hvordan vi hver især opfatter og håndterer konflikter, samt forståelse for hvordan man fremover kan håndtere konflikter.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Reference til DISC spil:

I kan anvende DISCtrust som inspiration til andre spørgsmål, f.eks. **"Hvad er dine største styrker?"** og derefter bygge videre på spørgsmålet **"Hvad er din største styrke du kan bruge i konflikthåndtering?"**





Psykologisk tryghedsøvelser

Formålet med psykologisk trygheds øvelser

Psykologisk tryghed er vigtig for at skabe stærke og effektive teams. Det handler om at sikre, at alle i gruppen føler sig trygge til at udtrykke sine meninger, dele idéer og erfaringer samt tage risici uden frygt for negativ kritik, latterliggørelse eller repressalier. Øvelser, der fremmer psykologisk tryghed, er derfor designet til at bygge tillid, skabe en åben kommunikationskultur og reducere frygten for at fejle.

Når psykologisk tryghed kobles med et værktøj som DISC, bliver det lettere at forstå, hvordan forskellige adfærdsstile påvirker følelsen af tryghed i gruppen. Et af formålene med psykologisk trygheds øvelser er at hjælpe teammedlemmer med at identificere og forstå disse forskelle i adfærdsstile, så de kan arbejde på at skabe en inkluderende og støttende stemning.

Psykologisk trygheds øvelser lægger vægt på både individuelt og fælles ansvar for at skabe et miljø, hvor alle kan deltage aktivt. Øvelserne kan eksempelvis inkludere aktiviteter, der fremmer tillid, giver mulighed for at dele personlige erfaringer eller udfordrer teamet til at arbejde sammen på en måde, der kræver gensidig støtte og respekt.

Ved at arbejde med psykologisk tryghed, skabes der et fundament for skabelse af innovation, læring og trivsel. Teams bliver bedre til at håndtere forandringer, træffe beslutninger og løse problemer sammen grundet fordi man tør dele idéer og udfordre status quo uden frygt. Disse øvelser kan også anvendes under The 5 behavior modellen, til brug af at skabe tillid i teams.

Øvelse: De 6 F'er

Formål med øvelsen:

Øvelsen har til formål at deltagerne lærer hinanden at kende og skabe psykologisk tryghed til at kunne være sårbare.

Antal deltagere: 3-12 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator. (Facilitator deltager ikke i øvelsen).

Tid: 30-60 minutter.

Materialer: Ingen

Instruktion:

Hver deltager præsenterer sig selv, ud fra de **6 F'er**: **F**ortid, **F**amilie, **F**aglig baggrund, **F**ritid, **F**remtid og **F**rygt.

1. **Fortid:** Fortæl en historie fra din fortid. Lidt fra din barndom, eller hvad du er rundet af?
2. **Familie:** Beskriv din nuværende familiekonstellation.
3. **Faglig baggrund:** Fortæl om din uddannelse og erfaringer.
4. **Fritid:** Fortæl om dine fritidsinteresser.
5. **Fremtid:** Fortæl om dine fremtidsplaner eller fremtidsdrømme.
6. **Frygt:** Fortæl om det du frygter i livet eller hvad du er bange for, f.eks. "frygten for at blive ramt af stress, igen."

Variation og ideer:

- **Facilitator:** Facilitator, skal passe på ikke at være den der er i centrum, det er deltagerne der skal fortælle om de 6 F'er. Stil dig evt. i en blind vinkel for den deltager der præsenterer, så fortælleren har øjenkontakt med de andre deltagere.

Elementer der kommer i spil:

- **Sårbarhed:** Deltagerne styrker tillid mellem hinanden, ved at kunne dele sårbare ting fra deres liv.
- **Forståelse af hinanden:** Deltagerne får skabt en tættere relation til hinanden, ved at få en dybere forståelse for hinandens historier og liv.

Rammen for øvelse: Øvelsen kan udføres fysisk og online. Fysisk anbefales da det giver nærvær.



Øvelse: Tidslinje

Formål med øvelsen:

At reflektere over ens op- og nedture, identificere læring fra udfordringer og succeser. Øvelsen kan styrke forståelsen, tryghed og tilliden i teamet til at dele ud af sig selv.

Antal deltagere: 4-20 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-60 minutter afhængigt af antallet af deltagere og graden af refleksion og deling.

Materialer:

- Stort papir, fyrfadsllys og skriveredskaber
- Skabelon af tidslinjen (se skabelon efter øvelsen)

Instruktion:

1. Hver deltager tegner en tidslinje, der repræsenterer deres liv indtil nu (fra 0 til deres nuværende alder).
2. Vælg 6 punkter:
 - 3 opture: Tidspunkter hvor man oplevede succes, glæde eller personlig vækst.
 - 3 nedture: Tidspunkter hvor man oplevede udfordringer, modgang eller nederlag.
3. Giv deltagerne 10-15 minutter til at tegne deres tidslinje og markere de 6 punkter. Skriv en kort note ved hvert punkt om, hvad der skete, og hvad man lærte af det.
4. Sæt et fyrfadsllys på hvert punkt
5. Når tidslinjerne er færdige, samler I alle tidslinjerne sammen på rækker, slukker lyset i lokalet og deler derefter hinandens historier?
6. Afslut med en fælles refleksion:
 - Hvordan kan disse erfaringer bruges i deres arbejds- eller privatliv?
 - Hvordan kan op- og nedture bidrage til teamets udvikling?

Variation og ideer:

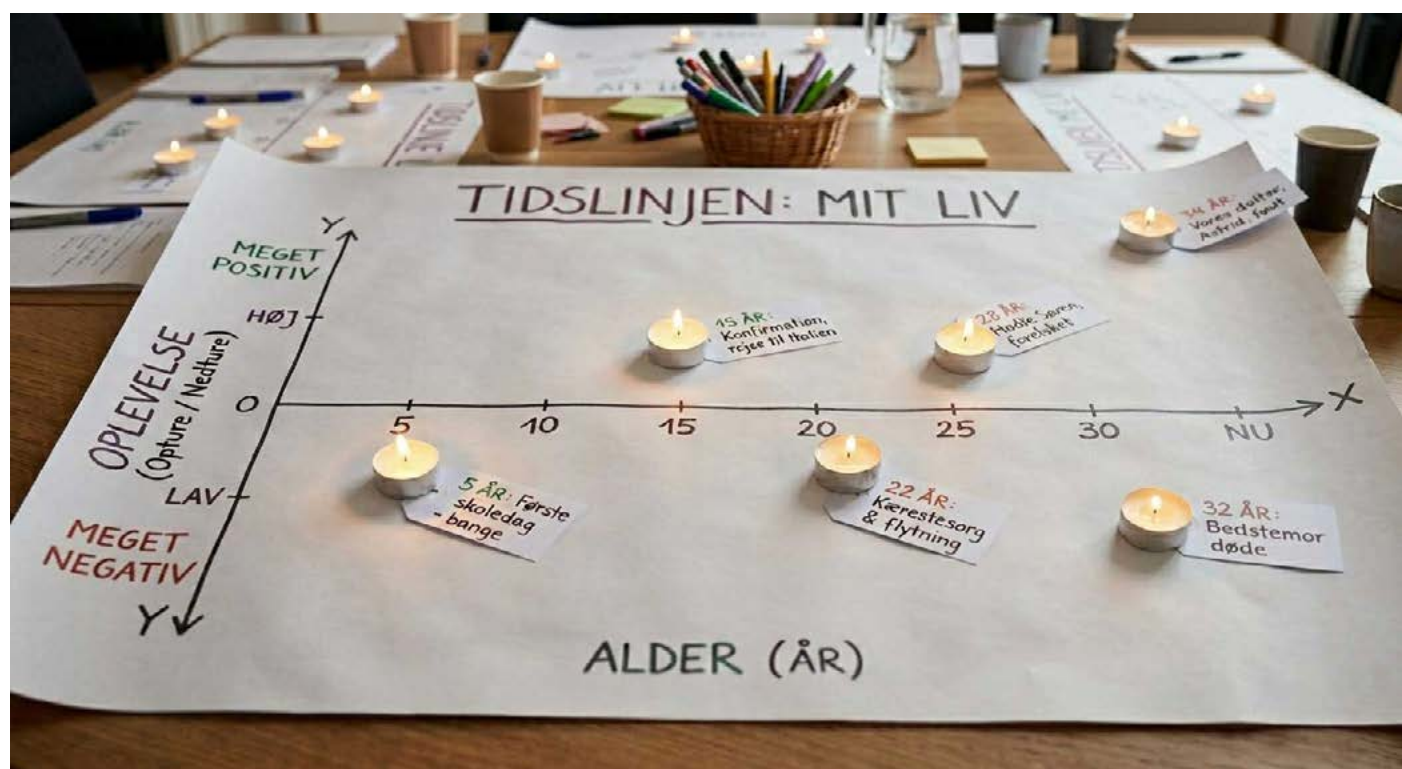
- I kan lave øvelsen i forbindelse med op- og nedture i jeres karriere, privatliv m.m. for at komme med flere nuancer i jeres tidslinje.
- I kan også lave øvelsen med et almindeligt stykke papir, og tegne jeres tidslinje, også uden at sætte fyrfadsllys.
- Reflektere over emnet, stemmer det overens med teamets tryghed i at dele personlige historier.
- Kan ændre hvor mange op- og nedture man vil have med.

Elementer der kommer i spil:

- **Deling af erfaringer:** Skabe fællesskab og forståelse gennem erfaringer.
- **Tillid:** Styrke tilliden gennem empati for andres livserfaringer.
- **Forståelse:** Skabe forståelse for hvad der former en person gennem udfordringer og succeser.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk

Eksempel på Tidslinje-øvelse:



Øvelse: Våbenskjoldet

Formål med øvelsen:

Formålet med øvelsen er, at deltagerne lærer hinanden bedre at kende, skaber tillid ved at dele ud af sig selv, og kunne præsentere hvad der repræsenterer dem selv.

Antal deltagere: 5-20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Kan udføre både med og uden facilitator.

Tid: 30-90 minutter

Materialer: Udprintet våbenskjold til hver deltager (se skabelon på næste side)

Instruktion:

- Som facilitator, udleverer du materialet til hver deltager.
- Deltagerne skal lave en præsentation af dem selv gennem deres våbenskjold.
- Som facilitator, fortæller du, at de i felterne kan vælge at skrive ord eller små historier ud fra hvert område i skjoldet.
 - F.eks.: Hvad giver mig energi: At have det sjovt sammen med mine kollegaer. Uddyb herefter hvad det betyder at have det sjovt med kollegaerne og om der er bestemte ting der betyder noget her.
 - Eller: Min største bedrift er: Komme i gang efter stress – og fortæl herefter hvordan du gjorde det, og hvad det har givet dig i dag.
- Deltager udfylder selv hver deres våbenskjold.
- Når deltagerne har udfyldt, samles alle i plenum, og hver deltager præsentere sit våbenskjold.
 - Der skal være plads til at der kan stilles spørgsmål.

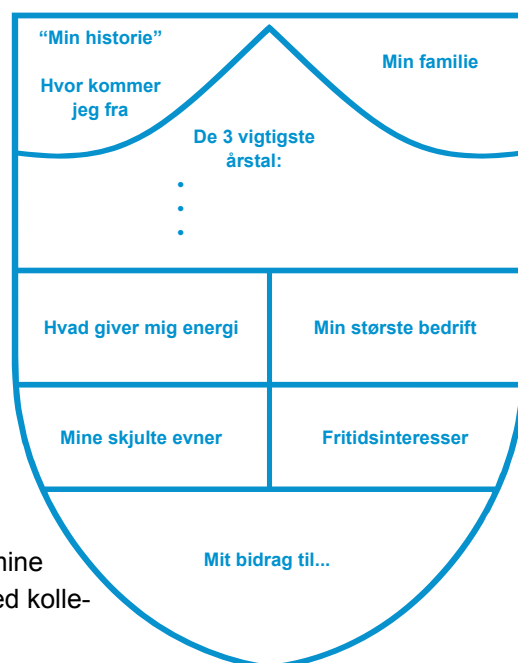
Variation og ideer:

- **Teamorienteret:** Du kan udføre øvelsen, hvor deltagerne er et team og skal sammen udarbejde et våbenskjold, som repræsenterer teamet.
- **DISC-perspektiv:** Deltagerne kan lægge mærke til, om der er noget som de lægger vægt på i deres våbenskjold, som kan repræsentere deres DISC stil.
- **Variierende våbenskjolde:** Vi har lagt et ikke-udfyldt våbenskjold, så kan i selv vælge eventuelt tema, eller anden måde man kan præsentere sig selv på.

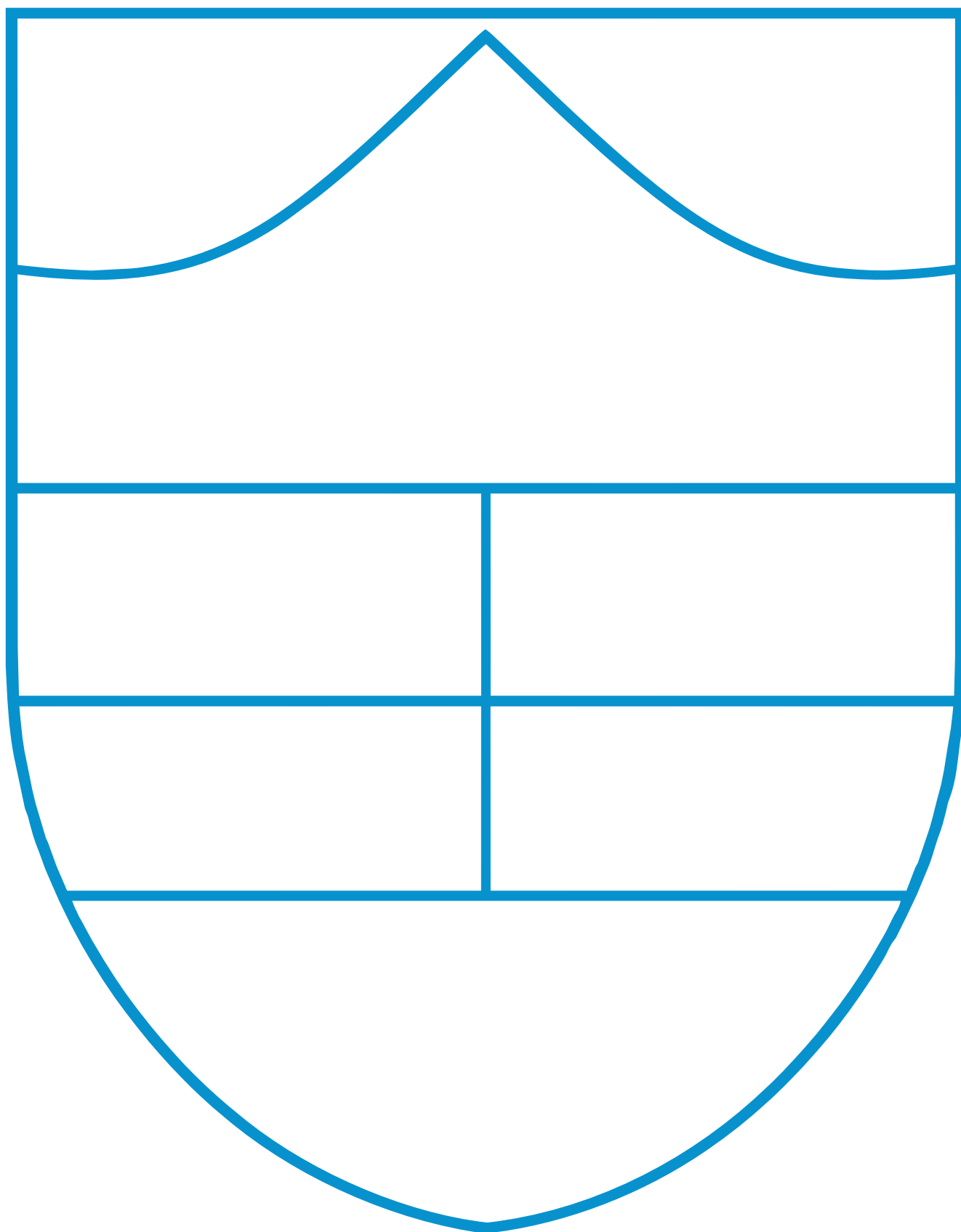
Elementer der kommer i spil:

- **Tryghed:** Ved at kunne dele ud af selv sig, og sårbare emner, opnår deltagerne en tættere relation.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk. Kan også udføres online, hvis man laver materiale der kan tilsendes digitalt, og at deltagerne kan dele skærm og vise deres våbenskjold herfra.



Skabelon til Våbenskjold:





Øvelse: Når vi laver fejl

Formål med øvelsen:

At tale om hvordan fejl kommer til udtryk i dagligdagen og hvordan de bliver brugt. Det er vigtigt at vurdere hvordan den psykologiske tryghed er i teamet, inden man laver øvelsen.

Antal deltagere: 5-20 deltagere

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 60-90 minutter.

Materialer: Whiteboard eller flipover.

Instruktion:

1. Som facilitator, start med at skabe et trygt rum. Det kan evt. gøre ved at dele en historie om en fejl du har lavet, og læringen af det. Det kan være alt fra sport, arbejdsliv, privat osv.
2. Dernæst få deltagerne til at diskutere spørgsmålene:
 - Hvad er fejl?
 - Hvad føler vi, når vi laver fejl?
 - Skriv på et whiteboard eller flipover hvad deltagerne svarer.
3. Derefter skal deltagerne tale om:
 - Hvad er vigtigt for dig når der opstår fejl?
 - Hvordan ønsker du at blive mødt af dine kollegaer?
 - Hvordan ønsker du at blive mødt af din leder?
 - Skriv på et whiteboard eller flipover hvad deltagerne svarer.
4. Tal nu om, hvordan I kan blive bedre til at bruge fejl, som en ressource. Tag udgangspunkt i disse spørgsmål:
 - Hvad ser I som de største barrierer for at kunne føle sig tryk, når der sker fejl?
 - Hvad synes I der skal til, for at kunne dele mere åbent når der sker fejl?
 - Skriv på et whiteboard eller flipover hvad deltagerne svarer.
5. Evaluering: Diskuter i plenum hvad I kan bruge fra øvelsen i jeres hverdag og hvordan det var at tale om det at lave fejl.

Variation og ideer:

- **DISC-perspektiv:** Ved at inddrage deltagernes DISC stile kan I sætte fokus på hvordan de forskellige stile håndterer fejl.
- **Små grupper:** I kan dele jer op i mindre grupper, og derefter samle op i plenum.

Elementer der kommer i spil:

- **Fra fejl til viden:** Deltagerne får styrket forståelsen af, hvordan fejl kan være brugbar viden for en selv og andre.
- **Tillid:** Deltagerne styrker deres evne til at kunne dele sårbare emner med hinanden, i et trygt rum og dermed lære fra hinanden.

Rammen for øvelse: Øvelsen udføres fysisk

Øvelse: Energilinjen – behov i øjeblikket

Formål med øvelsen:

- At skabe en afslappet og tillidsfuld atmosfære.
- At give deltagerne mulighed for at lære hinandens behov bedre at kende.
- At stimulere til refleksion og deling af egne behov.

Antal deltagere: 5-30 deltager

Med eller uden facilitator: Med facilitator.

Tid: 5-15 minutter.

Materialer:

Malertape eller andet der kan lave en linje på gulvet.

Instruktion:

- Forklar deltagerne at den ene ende af linjen er ”jeg har behov for tempo og handling” og den anden ende af linjen er ”jeg har behov for ro og overblik”
- Bed nu deltagerne om at placere sig på linjen i forhold til hvad de har behov for lige nu. Husk dem på at hele linjen kan bruges, ikke kun yderpunkterne.
- Som facilitator spørger du nu deltagerne ind til hvorfor de har placeret sig hvor de har, og til hvad de har brug for fra kollegaerne for at trives/fungere bedst muligt.

Variation og ideer:

- Hvis det er en stor gruppe, kan I evt. opdele i mindre og samle op i plenum efterfølgende
- Brug evt. andet at måle på end tempo vs. ro. Det kan være: arbejde i teams vs. arbejde alene, tænke højt/brainstorme vs. tænke alene i stilhed, få nye opgaver vs. kende sine opgaver osv.
- Hvis deltagerne har en DISC profil, kan den evt. inddrages efterfølgende, men det er en god ide at starte uden at have profilen med.

Elementer der kommer i spil:

Deltagerne træner i at tale om personlig trivsel og behov.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: At bruge DISC til rekruttering

Formål med øvelsen:

- At gøre op med de "traditionelle" jobopslag, og skabe en mangfoldig rekrutteringsproces fra start.
- At skabe bevidsthed om, hvilke signaler man sender samt reflektere over om hvordan man sender rummelighed gennem et jobopslag.
- At skabe bevidsthed om sine bias.

Antal deltagere: Et ansættelsesteam eller rekrutteringsansvarlig med kendskab til DISC

Med eller uden facilitator: Uden facilitator hvis teamet kender til DISC, men hvis ikke, så skal de have en facilitator.

Tid: 60-120 minutter.

Materialer:

- Evt. DISCdialog kortene
- Eksempler på tidligere jobopslag (valgfrit)
- Papir og pen eller computer til at skrive udkast

Instruktion:

1. Introduktion til DISC og jobopslag:
 - Kort gennemgang af DISC stilenes typiske karaktertræk (anvend f.eks. DISCdialog).
 - Drøft hvordan jobopslag ofte indeholder ordvalg, der utilsigtet favoriserer bestemte DISC stile.
2. Opgave: Identificer ord
 - Udlever et eksisterende jobopslag eller brug et eksempel fra et tidligere opslag.
 - Identificer og markér ord og vendinger, der kan kobles til bestemte DISC stile, f.eks.:
 - 'Kvalitetsbevidst' (C-stil)
 - 'Udadvendt' (I-stil)
 - 'Målbevidst' (D-stil)
 - 'God lytter' (S-stil)
3. Opgave: Udarbejd nyt jobopslag
 - Omskriv jobopslaget, hvor I fokuserer på ikke at bruge DISC specifikke adjektiver.
 - Fokuser på konkrete arbejdsopgaver.
 - Forsøg at fokusere på, at selvom man ikke har erfaring om noget bestemt, så vis i jeres jobopslag at det ikke er krav, men noget man kan lære fra jer i teamet.
4. Præsentation og feedback
 - Præsenter jobopslaget over for facilitator eller en gruppe.
 - Facilitator/gruppe giver feedback på.
 - Er det muligt at have så få DISC adjektiver i et opslag?
 - Er det muligt slet ikke have nogen med, og stadig vide hvad stillingen indebærer?
5. Afrunding og refleksion
 - Snak i plenum hvad deltagerne har lært.
 - Drøft, hvordan dette kan implementeres i fremtidige rekrutteringsprocesser.

Variation og ideer:

Lav 2 versioner af samme jobopslag: Et der anvender DISC adjektiver, og et der ikke anvender DISC adjektiver. Sammenlign dem og diskuter forskellen.

Elementer der kommer i spil:

Kritisk refleksion: Deltagerne lærer at være kritiske over for ord man oftest anvender i jobopslag. Ved at være kritisk på de ord som "Skal være struktureret" eller "Skal være resultatorienteret" åbner vi op for nye måder at rekruttere på, ved at skabe så lidt identitetsmarkører på et jobopslag som muligt.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.

Reference til DISC spil: Kan anvende DISCdialog til brug for at identificere DISC adjektiverne.



Ledelsesøvelser (DISC)

Ledelsesøvelserne er udviklet til at styrke ledere i deres ledelsesrolle. Det sker bl.a. ved at give indsigt og konkrete værktøjer til at udvikle deres personlige ledelsesstil, samt fif til hvordan de kan understøtte teams i håndteringen af de udfordringer der kan opstå.

Øvelserne hjælper ledere med at kommunikere tydeligere, give konstruktiv feedback, tage de svære samtaler og skabe psykologisk tryghed, så medarbejderne kan præstere og udvikle sig.

Når øvelserne kombineres med DISC, får lederen desuden indsigt i både egne og andres adfærdspræferencer. Det hjælper dem til at tilpasse deres kommunikation og ledelsesstil til forskellige stile og derigennem styrke motivation, samarbejde og beslutningskraft - både hos dem selv og i deres team.



Øvelse: Bag om adfærden – en refleksionsøvelse.

Formål med øvelsen:

At øge deltagernes bevidsthed om egen adfærd, styrke evnen til at forstå andres adfærd og udvikle empati.

Antal deltagere: 2-4 deltagere pr. gruppe.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-45 minutter, afhængigt af gruppens størrelse.

Materialer: Papir og pen til hver deltager (se skabelon på næste side).

Instruktion:

- 1. Introduktion:** Øvelsen handler om at forstå, hvorfor vi og andre handler, som vi gør. At se bag om adfærden og forstå de tanker, behov og følelser, når det kan være svært at forstå hvorfor vedkommende handler som de gør.
- 2. Scenarie:** Tænk på en situation, hvor du oplevede at det var svært at forstå, hvorfor din kollega/medarbejder handlede som vedkommende gjorde. Måske sagde de noget, der overraskede dig, eller måske reagerede de på en måde, du ikke forstod.
- 3. Udfyldning af refleksionskasser:**
 - **Refleksionskasse 1 - Den andens adfærd:** Beskriv den anden persons adfærd. Hvad sagde den anden? Hvad gjorde den anden? Hvordan udtrykte den anden sig (kropssprog, stemmeleje, mimik osv.)
 - **Refleksionskasse 2 - Din adfærd:** Hvad følte du? Hvad tænkte du? Hvad var dine behov? Hvad var dine grunde til at tænke, føle og handle som du gjorde? Hvad var dine intentioner?
 - **Refleksionskasse 3 - Den andens tanker og følelser:** Hvad tror du, den andens intentioner var? Hvad tror du, at den anden tænkte og følte? Hvad tror du, at den anden havde behov for? Hvilke årsager kan forklare den andens adfærd?
 - **Refleksionskasse 4 - Se dig selv ude fra:** Hvordan tror du, at du ser ud gennem din kollegas øjne? Hvis din kollega skulle beskrive din adfærd, hvad ville kollegaen beskrive?
- 4. Deling:** Efter at have udfyldt kasserne, deler I en ad gangen i gruppen om jeres scenarier, og hvad I har udfyldt i kasserne. Lyt aktivt til hinandens perspektiver og stil åbne spørgsmål.
- 5. Refleksion:**
 - **Læring:** Hvad fik du ud af øvelsen?
 - **Alternativ adfærd:** Hvordan kunne du have håndteret situationen anderledes?

Variationer og ideer:

- **Anvend øvelsen i forskellige sammenhænge:** For eksempel i forbindelse med teambuilding eller konflikthåndteringstræning.
- **Solo-øvelse:** Øvelsen kan også udføres alene, uden man behøver at dele med andre.
- **Andre områder:** Øvelsen behøver ikke være med kollegaer eller medarbejdere, men kan også bruges i forhold til venner, en partner eller børn.
- **DISC perspektiv:** Kig i DISC profilen, og se idéer og inspiration til at samarbejde med andre typer DISC stile.

Elementer der kommer i spil:

- **Selvbevidsthed:** Deltagerne bliver mere opmærksomme på deres egen rolle i konflikter.
- **Empati:** Deltagerne øver sig i at sætte sig i andres sted.
- **Kommunikation:** Deltagerne øver sig i at udtrykke deres tanker og følelser på en konstruktiv måde.
- **Konfliktløsning:** Deltagerne får værktøjer til at analysere konflikter og finde løsninger.

- **Refleksion:** Deltagerne opfordres til at reflektere over deres egen adfærd og lære af deres erfaringer.

Rammen for øvelse: Øvelsen kan udføres fysisk og online (send materialet til deltagerne).

Skabelon til refleksionsøvelse:

Kasse 1 - Den andens adfærd	Kasse 2 - Din adfærd
Kasse 4 - Se dig selv udefra	Kasse 3 - Den andens tanker og følelser



Øvelse: Den sårbare leder – Skab tillid

Formål med øvelsen:

At fremme tillid og skabe et fælles fundament mellem ledere og medarbejdere gennem åben kommunikation og sårbarhed.

Antal deltagere: 6-15 personer

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 45-60 minutter

Materialer: Stole arrangeret i en cirkel, papir og pen.

Instruktion:

1. Deltagerne/teamet sidder i en cirkel, og lederen starter med at dele en udfordring, vedkommende har stået overfor, og ikke har delt med teamet tidligere.
2. Derefter spørger lederen teamet, hvordan de kan hjælpe, eller hvad de tror kan være en god løsning.
3. Teamet deler deres tanker og idéer. Lederen lytter uden at afbryde og anerkender teamets input.
 - Lederen skriver inputs ned.
4. Efterfølgende kan teammedlemmerne også dele deres egne udfordringer, som lederen og teamet lytter og responderer på.
5. Øvelsen afsluttes med en diskussion om, hvordan tillid kan styrkes i hverdagen, og hvordan lederen kan få støtte og inputs fra sit team.
 - Lederen skriver inputs ned, der kan deles i hele teamet.
6. Efter øvelsen, hvor lederen eventuelt har brugt en af idéerne eller et løsningsforslag, anerkend da teamet for dette – så de ser, at deres inputs gavner.

Variation og ideer:

- Øvelsen kan bruges i mindre grupper, hvor lederne kan tale med én medarbejder ad gangen, og teamet kan rotere.

Elementer der kommer i spil:

- Psykologisk tryghed: Ved at lederen deler en udfordring fra sit arbejde, går lederen forrest og viser sårbarhed. Ved også at bede om input, får lederen også sat gang i en proces for skabe tillid.
- Aktiv lytning: lederen udvikler sin aktive lytning, og styrker dermed sin tilgang til at anerkende teamets input.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

The Five Behaviors[®] øvelser

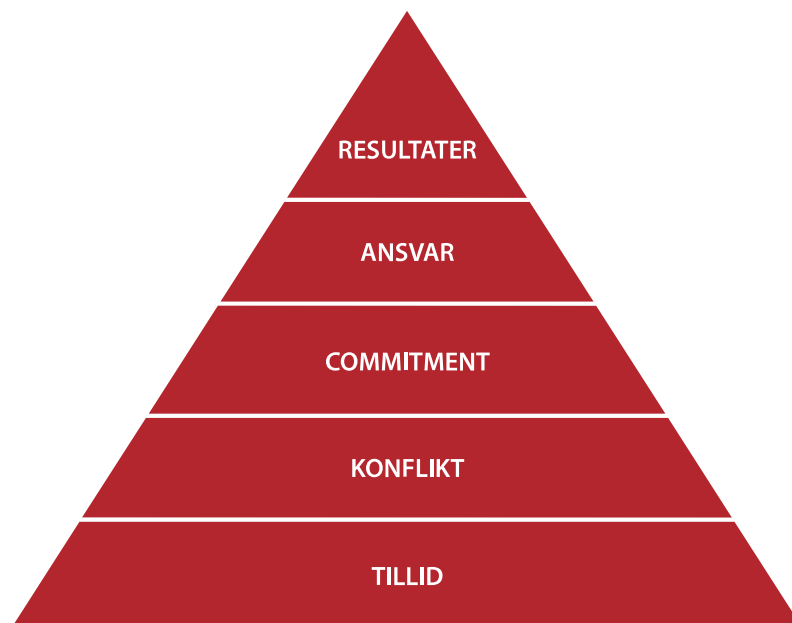
Formålet med at gøre brug af The Five Behaviors[®] øvelser, er at styrke og støtte teams til at skabe et high performing team. Det har til formål at styrke samarbejde, tillid og produktivitet i teams, ved at udføre øvelser inden for modellens 5 niveauer: Tillid, Konflikt, Commitment, Ansvar og Resultater.

Vi anbefaler, at du som facilitator har gennemført kurset The Five Behaviors[®] – Get Started – Crash Course, som findes gratis på vores hjemmeside discnordic.dk.

Hvis det er første gang, du som facilitator har med et nyt team at gøre, start da med øvelser inden for 'Tillid', og byg derfra opad, for at vurdere hvordan teamet er sammensat og lære teamet at kende. Tillid er fundamentet for et velfungerende team.

Hvis I har kendskab til Everything DiSC[®], kan I kombinere det med The five Behaviors[®] – det er dog ikke et krav.

Fordele ved at være et velfungerende team er værdifulde, men det lykkes kun, hvis teamet er villige til at tage udfordringen op.





Øvelse: Opbygning af tillid - En personlig historie V1 (Tillid)

Formål med øvelsen:

Formålet med øvelsen, er at opbygge tillid, ved at give kollegaerne i teamet, en mulighed for at vise sårbarhed, og hjælpe teamet til at forstå hinanden på et personligt niveau.

Antal deltagere: 5-15 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen)

Tid: 15-25 minutter (afhængig af størrelsen på teamet).

Materialer: Ingen.

Instruktion:

1. I sidder sammen i teamet, hvor alle skal besvare 3 spørgsmål til at starte med, så alle i gruppen kan høre det:
 - Hvor voksede du op henne?
 - Har I nogle søskende, hvis ja, er du store eller lillebror/søster?
 - Hvad var den mest udfordrende eller vigtigste udfordring i din barndom?
2. Spørg teammedlemmer, hvad de lærte om hinanden, som de ikke vidste, for at lave en naturlig afslutning på øvelsen.

Variation og ideer:

- **Flere spørgsmål:** I kan sagtens inddrage flere spørgsmål som kan f.eks. være:
 - Hvad er det mest udfordrende ved dit arbejde nu?
 - Hvad skræmmer dig?
 - Hvad er den største udfordring du har haft professionelt?

Elementer der kommer i spil:

- **Tillid:** Når den enkelte i teamet deler ud af sig selv og viser sårbarhed, lærer teamet hinanden bedre at kende, hvilket opbygger tillid.
- **Relationsdannelse:** Teamet danner en tættere relation til hinanden, ved at kunne lære om hinanden gennem historiefortællinger.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Reference til DISC spil: I kan inddrage DISCtrust, som inspiration til spørgsmål for opbygning af tillid.

Øvelse: Opbygning af tillid - En personlig historie V2 (Tillid)

Formål med øvelsen:

Formålet med øvelsen, er at opbygge tillid, ved at give kollegaerne i teamet, en mulighed for at vise sårbarhed, og hjælpe teamet til at forstå hinanden på et personligt niveau.

Antal deltagere: 5-15 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen)

Tid: 15-25 minutter (afhængig af størrelsen på teamet).

Materialer: Ingen.

Instruktion:

1. I sidder sammen i teamet, hvor alle skal besvare 3 spørgsmål til at starte med, så alle i gruppen kan høre det:
 - Hvad er du mest stolt af personligt?
 - Hvad er du mest stolt af professionelt? (for ikke at det skal blive overfladisk, så nævn, at vi alle af stolte af vores børn/kone/mand, så det skal være noget andet end det).
 - Hvad er den største fejl du har begået i arbejdsregi, og som du ville ønske du kunne lave om?
2. Spørg teammedlemmer, hvad de lærte om hinanden, som de ikke vidste, for at lave en naturlig afslutning på øvelsen.

Variation og ideer:

- **Flere spørgsmål:** I kan sagtens inddrage flere spørgsmål som kan f.eks. være;
 - Hvad er det mest udfordrende ved dit arbejde nu?
 - Hvad skræmmer dig?
 - Hvad er den største udfordring du har haft professionelt?

Elementer der kommer i spil:

- **Tillid:** Når den enkelte i teamet deler ud af sig selv og viser sårbarhed, lærer teamet hinanden bedre at kende, hvilket opbygger tillid.
- **Relationsdannelse:** Teamet danner en tættere relation til hinanden, ved at kunne lære om hinanden gennem historiefortællinger.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Reference til DISC spil: I kan inddrage DISCtrust, som inspiration til spørgsmål for opbygning af tillid.



Øvelse: Forventninger af adfærd ifm. konflikter (Konflikt)

Formål med øvelsen:

At få skabt åbenhed i teamet, om hvordan hver især forventer at indgå i diskussioner og debatter.

Antal deltagere: 5-20 deltagere

Med eller uden facilitator: Med facilitator (Facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen)

Tid: 30-45 minutter.

Materialer:

- Whiteboard
- Papir og skriveredskaber

Instruktion:

1. Få alle deltagerne til at skrive ned individuelt, hvilke præferencer de har i forhold til acceptabel og uacceptabel adfærd i diskussioner og debatter.
 - Dette kan inkludere; brug af sprog, toneleje, rettidigt svar, følelsesmæssigt indhold, forventninger af inddragelse og deltagelse osv.
2. Som facilitator, beder du deltagerne om at dele i plenum hvad de hver især har skrevet ned.
 - Notér på whiteboardet de nøgleord der kan sammenlignes, samt modsætninger.
3. Diskutér kollektive præferencer, og vær særlig opmærksom på områder, hvor der er forskelle. Find frem til en fælles forståelse af acceptabel og uacceptabel adfærd, som alle medlemmer af teamet kan forpligte sig til.
4. Skriv ned og registrere forventninger til adfærd i forbindelse med konflikt så alle har adgang til dette.

Variation og ideer: Se øvelsen 'DISCdialog - Rules of Engagement'.

Elementer der kommer i spil:

- **Forventningsafstemning:** Deltagerne får skabt forventninger til hinanden og får en fælles forståelse for hvad der er acceptabel og uacceptabel adfærd i diskussioner og debatter.
- **Tættere relation:** Gennem fælles forventninger og afstemninger, styrker de også relationerne til hinanden.

Rammen for øvelsen: Vi anbefaler at udføre øvelsen fysisk. Øvelsen kan også gøres online, men vurder hvordan trygheden i teamet er, samt overvej om det kan være sværere at aflæse hinanden online.

Øvelse: Er vi alle enige? (Commitment)

Formål med øvelsen:

En kort øvelse om at sikre, at alle i teamet går fra et møde uden at være usikre på, hvad der er blevet besluttet på mødet.

Antal deltagere: 4-16+ deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen).

Tid: 5-10 minutter.

Materialer: Whiteboard/tavle.

Instruktion:

1. Hver deltager kommer med deres individuelle svar.
2. Hvis der ikke er enighed, opfordrer facilitatoren til yderligere diskussion for at afklare forpligtelser og aftaler.
3. Facilitatoren noterer derefter alle forpligtelser på tavlen og får alle deltagere til også at notere dem.

Variation og ideer:

- **Workshops:** Øvelsen kan også bruges til strategimøder, workshops, projektarbejde m.m.

Elementer der kommer i spil:

- **Fælles forståelse:** Deltagere styrker deres samarbejde, ved at opnå fælles en forståelse for beslutninger og eventuel undgå fremtidige misforståelser.
- **Aktiv lytning:** Deltagere øver deres aktive lytning, for at opnå en forståelse af enigheden i beslutningerne.
- **Beslutning:** At teamet styrker deres fælles beslutningstagning, ved at indgå i et tæt samarbejde.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres fysisk og online.



Øvelse: Holde hinanden ansvarlige med feedback (Ansvar)

Formål med øvelsen:

Træne direkte, konkret og konstruktiv feedback for at øge gensidig ansvarlighed og adfærdsændringer, der styrker teamets resultater.

Antal deltagere: 4-12 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator (facilitator styrer tid, rammer og tryghed; deltager ikke aktivt i øvelsen).

Tid: 30-60 minutter (afhængig af teamets størrelse; 3-4 minutter pr. deltager anbefales).

Materialer:

- Timer/stopur
- Feedback skemaer (Stop / Start / Fastholde) til hver deltager (se skema efter øvelse)
- Papir og pen eller digitalt dokument
- (Evt.) stol markeret som "Den varme stol"

Instruktion:

1. Rammesætning (5 min)

- Facilitator forklarer formål og rammen for konstruktiv feedback. Giver konkrete eksempler, adfærd fremfor personlighed, respektfuld tone, kortfattet, ingen afbrydelser.
- Gennemgå feedbackformatet: hver feedback-giver skal give 1 konkret observation for hver af disse:
 - Stop (adfærd der hindrer ansvar),
 - Start (ny adfærd som øger ansvar),
 - Fastholde (det der virker godt).

2. 'Den varme stol' -runde (3-4 min pr. deltager)

- Én deltager ad gangen sidder i "Den varme stol"
- De andre deltagere skiftes til at give deres Stop/Start/Fastholde (maks. 5 minutter i alt).
- Deltageren i "Den varme stol" får 1-2 minutter til at opsummere, hvad de hørte, stille afklarende spørgsmål (kun korte) og formulere 1-2 konkrete handlinger, de vil arbejde med frem mod næste møde.
- Facilitator holder tiden og sørger for, at feedback forbliver konkret og respektfuld.

3. Opsamling og forpligtelse (10 minutter)

- Når alle har været i 'Den varme stol' (se skema efter øvelse), skriver hver deltager deres valgte 1-2 handlinger på opsamlingskemaet og sender det til teamets fælles kanal eller leder.
- Aftal evt. en konkret opfølgingsseance (kort status på næste møde, visualisering på tavle eller check in 1:1).

4. De-brief (5-10 minutter)

- Spørg: Hvad var mest brugbart? Hvad var udfordrende? Hvilke justeringer i formatet vil gøre det bedre næste gang?

Vigtigt: Psykologisk tryghed

- Øvelsen kan være følsom; den kræver et højt niveau af tillid og psykologisk tryghed for at fungere konstruktivt.
- Før øvelsen: brug tid på at etablere trygge rammer (f.eks. fortrolighed, positive eksempler, lad første deltager i 'Den varme stol' være frivillig).
- Hvis tilliden er lav, start med par eller smågrupper, anonym skriftlig feedback eller blødere varianter (kun Start/Continue), og byg gradvist op.
- Facilitator skal være opmærksom på emotionelle reaktioner og gribe ind ved behov (pause, omformulering, individuel opfølgning).

Variation og idéer:

- Online: brug breakout-rooms og digitale skemaer; tidtagingsværktøj synligt for alle.
- Kombiner med DISC for at give kontekst til feedback.

Elementer der kommer i spil: Direkte kommunikation, gensidig ansvarlighed, personlig udvikling, tillid, konkret adfædsændring.

Rammen for øvelsen: Kan udføres fysisk eller online. For følsomme teams anbefales det at gøre det fysisk og i mindre grupper eller par første gang.



Feedback-skema: Stop / Start / Fastholde - feedbackskema

Feedbackgiver:

Dato:

Modtager:

Stop (én konkret adfærd I vil have vedkommende til at stoppe)

Beskrivelse (konkret eksempel):

Effekt på teamet:

Start (én konkret adfærd I vil have vedkommende til at begynde)

Beskrivelse (konkret handling):

Hvilken forskel vil det gøre:

Fastholde (én konkret adfærd der virker godt — fortæl at det skal fortsættes)

Beskrivelse (konkret eksempel):

Hvordan kan vi støtte, så det fortsætter:

Opsamlingskema efter feedback (Feedback modtager)

Modtager:

Feedbackdato:

Feedback givet af:

Kort opsummering af feedback

Hvad var de vigtigste pointer jeg hørte? (maks. 3 sætninger)

Hovedtemaer / mønstre

Hvad tager jeg med mig (konkrete indsigt)

Nøgleindsigt 1:

Nøgleindsigt 2:

Nøgleindsigt 3:

Mine konkrete forbedringsmål

Mål 1 (hvad vil jeg ændre?):

Målepunkt / succes-kriterium:

Deadline:

Konkrete handlingstrin

Trin A:

Trin B:



Hvem kan hjælpe mig / hvilken støtte har jeg brug for

Hvad kan vedkommende hjælpe med

Eventuelle ressourcer / træning der er nødvendig:

Mål 2:

Målepunkt / succes-kriterium: Deadline:

Konkrete handlingstrin:

Trin A:

Trin B:

Hvem kan hjælpe mig / hvilken støtte har jeg brug for

Hvad kan vedkommende hjælpe med

Eventuelle ressourcer / træning der er nødvendig:

Evt. Opfølgingsplan

- Første tjek in (dato & format - kort status i møde / 1:1 / skriftligt):
- Andet tjek in (dato & format - kort status i møde / 1:1 / skriftligt):
- Hvordan vil jeg rapportere fremskridt? (f.eks. kort status):

Øvelse: Fælles resultater (Resultater)

Formål med øvelsen:

At styrke teams med at skabe en fælles forståelse af deres primære mål og resultater, så alle arbejder i samme retning.

Antal deltagere: 4-16 deltagere.

Med eller uden facilitator: Med facilitator (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen).

Tid: 15-30 minutter.

Materialer: Post-it og pen.

Instruktion:

Som facilitator på et møde, strategimøde, eller lign. afsluttes mødet med at skabe fælles forståelse for teamets mål og ønskede resultater som er blevet aftalt.

1. Bed teamet, individuelt, at skrive svaret ned på en post-it på nedenstående 2 spørgsmål:
 - Hvad er vores primære mål?
 - Hvad er vores ønskede resultater?
2. Når alle har skrevet deres, deles post-it noterne i plenum, ved at sætte dem på en tavle eller flipover.
 - Facilitator kan eventuel gruppere sedler med lignende temaer.
3. Teamet skal nu diskutere de vigtigste punkter og arbejde sammen om, at formulere et samlet klart mål og ønsket resultat.
 - Facilitator skriver det ned, så det er synligt på tavlen.
4. Facilitator afslutter mødet, ved at alle laver én ny post-it, og nu skulle alle gerne have skrevet det samme.
 - Hvis ikke, gentag øvelsen, eller spørg ind til hvorfor nogen kommer frem til et andet svar?

Variation og ideer:

- **Delmål:** Når teamet har deres overordnede mål og ønskede resultater, kan teamet lave nye post-it's og skrive ned hvad der skal til, for at nå netop de mål og resultater. Her kan teamet dele opgaver ud til enkelte, hvor de enkelte stadig har fokus på de primære mål.

Elementer der kommer i spil:

- **Aktiv lytning:** Deltagerne styrkes i at lytte og skabe en fælles forståelse.
- **Kommunikation:** Deltagerne styrker deres kommunikationsevner, ved at skrive og fortælle om deres forståelse af målet i teamet.
- **Teamorienteret:** Teamet styrkes når de får en fælles afklaring for teamet, og der derved skabes en retning for teamet, og ikke individuelt.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelser med anvendelse i DISCspil

Til øvelserne i dette kapitel bruges spil fra DISCnordic

Disse spil er en del af vores uddannelses-pakken og der kan købes flere spil på vores hjemmeside:

<https://discnordic.dk/materialer/>





Øvelse: DISCtilbage melding

Formål med øvelsen:

Formålet med DISCtilbage melding er at skabe en intuitiv og pædagogisk gennemgang af DISC modellens opbygning

Antal deltagere: 2 deltagere

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-60 minutter.

Materialer:

- 1 sæt DISCtilbage melding
- 1 DISC profil

Instruktion:

Når en DISCtilbage melding foretages, skal man gennemgå disse punkter for respondenten:

- Velkomst
- Fortrolighed
- Ingen test
- Hypoteser
- Situationen – Hvordan var det? Hvad kender du til DISC?
- Gennemgang af værktøjet
- Akserne (tempo, fokus)
- Grundstilene
- Fortolkning og uddybning af profil
- Afprøvning af hypoteser via spørgsmål og eksempler
- Opsamling
- Afrunding og næste step
- Opfølgning med nærmeste leder

Variation og ideer:

Når man anvender DISCtilbage melding til lederen, brug da også spørgsmål som handler om lederens rolle.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk

Note: Se filmene på vores faciliteringsunivers:

<https://discnordic.dk/everything-disc/everything-disc-danske-materialer/>



Øvelse: DISCmatrix

Formål med øvelsen:

DISCmatrix er udarbejdet til at være en repetitionsøvelse, som kan benyttes til at sikre, at DISC stilene og deres karaktertræk bliver forankret.

Antal deltagere: 2-4 spillere pr. sæt kort

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 20-35 minutter

Materialer: 1 sæt DISCmatrix.

Instruktion:

Man starter spillet ved at lave en ramme. Det vil sige placere kortene: D, I, S og C vertikalt og kortene 1-10 horisontalt. Efterfølgende handler det om at placere de 40 kort med ord og sætninger i den rigtige kolonne og række.

Læring og opfølgning:

Der er tale om en forankring af viden om D, I, S & C stilene.

Variation:

Man kan som facilitator dele spillet op, så man kun fokuserer på halvdelen ad gangen. Det kan for nogle grupper blive for overvældende på en gang. Du kan f.eks. tage **Prioriteter**, hvad man motiveres af og **Karakteristika** i brug først.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog Tillids-øvelsen

Formål med øvelsen:

Øvelsen kan bruges til at opbygge sårbarhedsbaseret tillid i et team eller en gruppe. Dette kan også bruges i forbindelse med facilitering af Patrick Lencionis model 'The Five Behaviors of a Cohesive Team'.

Antal deltagere: 2-10 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 5-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Alle kortene spredes ud på et bord med ordsiden opad.

Hvert teammedlem tager 3 kort som kan relatere sig til en personlig historie, og som bedst beskriver det adfærdstræk eller de følelser der kommer til udtryk.

Historien kan f.eks. tage udgangspunkt i et af følgende spørgsmål:

- Hvad er du mest stolt af at have opnået personligt?
- Hvad er du mest stolt af at have opnået professionelt?
- Hvad er den største fejl du har begået professionelt?
- Hvem har inspireret dig mest eller haft mest indflydelse på dit liv?

Variation og idéer:

Sæt rammerne før deltagerne trækker deres kort, sig f.eks.:

- "Vi kan alle være enige om, at vi er stolte af vores ægtefæller, kærester og børn, så historierne skal helst tage et andet udgangspunkt".
- "Vi er ikke på udkig efter "Supermans-historier", men vil gerne høre om de vanskeligheder, du har oplevet".
- "Vi vil gerne høre om en situation, hvor det gik galt - og hvor du ikke fik reddet den til sidst".

Vær forberedt på at der kommer meget personlige historier frem.

Læring og opfølgning:

Deltagerne får opbygget tillid og skabt større indsigt i kollegaer og teammedlemmer.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog Anerkendende feedback

Formål med øvelsen:

Øvelsen kan hjælpe med at sætte fokus på værdien og vigtigheden af anerkendelse fra kolleger/medkursister.

Antal deltagere: 2-10 deltagere

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 15-45 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Alle kortene spredes ud på et bord med ordsiden opad. Deltagerne stiller sig rundt om bordet og vælger et kort som beskriver, hvad de sætter mest pris på, ved hver af de andre kolleger/medkursister.

Hver deltager skal nu både give og modtage kort. Det sker bedst ved, at det går på skift, og at der er fokus på dem, der skal modtage kortet, dvs. at de får et kort fra alle øvrige deltagere, før man går videre til næste modtager.

- Den, der modtager kortet, må ikke sige andet end 'Tak'.
- Den, der giver et kort, skal tilknytte en kommentar. Start gerne sætningen med "Det, jeg sætter pris på ved dig er... fordi...".

Variation og idéer:

Kortene kan relateres til personens DISC stil, hvis den er kendt.

Læring og opfølgning:

Afslut evt. øvelsen med at stille refleksionsspørgsmål i stil med:

- "Hvilke af de kort du har modtaget, værdsætter du mest, og hvorfor?"
- "De kort du har fået, er et udtryk for hvordan du bliver opfattet, er det også sådan du gerne vil opfattes?" (Joharis vindue).
- "På baggrund af de kort du har modtaget, er der så ting, du vil gøre mere eller mindre af, stoppe eller starte med? Hvis ja/nej, hvad og hvorfor?"

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog Rules of Engagement

Formål med øvelsen:

Øvelsen kan bruges til at opbygge et sæt regler for, hvordan vi indbyrdes indgår i konflikt med hinanden. Denne øvelse kan også bruges i forbindelse med facilitering af Patrick Lencionis model 'The Five Behaviors of a Cohesive Team'.

Antal deltagere: 3-8 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Alle kortene spredes ud på et bord med ordsiden opad.

I fællesskab finder teamet frem til 5 ord som beskriver acceptabel konfliktadfærd, og 5 ord som beskriver uacceptabel konfliktadfærd.

Ordene må gerne tvistes eller gøres til negationer. Dvs. tålmodig må gerne gøres til utålmodig. Ordernes betydning konkretiseres og skrives ned på et stykke papir, som alle efterfølgende kan underskrive og på den måde sikre ejerskab og commitment.

Variation og idéer:

Kortene kan relateres til personens DISC stil, hvis den er kendt.

Læring og opfølgning:

Øvelsen kan også bruges efterfølgende som en refleksionsøvelse i forhold til, hvor gode deltagerne var til at diskutere/debatte/konflikte på en konstruktiv måde omkring valg af ord.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog Præsentations-øvelsen

Formål med øvelsen:

Øvelsen kan bruges som en alternativ præsentationsrunde ifm. kurser, workshops, osv.

Antal deltagere: 2-25 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 2-25 minutter (ca. 1 min pr. person)

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Hver deltager får udleveret 4 DISCdialog kort, et i hver farve. Hver deltager skal bruge mindst 3 kort til sin præsentation:

To kort som beskriver dem bedst, og et kort som beskriver dem mindst.

Deltagerne skal nu indbyrdes forhandle sig frem til kort, som de hver især vil præsentere sig med - der skal minimum byttes/forhandles et kort.

Deltagerne må gerne forhandle sig frem til flere kort i samme farve.

Hver person præsenterer sig herefter på tur med hjælp fra de valgte kort.

Variation og idéer:

Kortene kan relateres til personens DISC stil, hvis den er kendt.

Læring og opfølgning:

Hvis deltagerne på forhånd kender deres DISC stil og deres plottepunkt, kan de afslutningsvis placere dette på en DISC plakat. På den måde får man skabt en teamoversigt og kan bruge dette i en videre dialog/proces.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog Rekrutterings-øvelsen

Formål med øvelsen:

Øvelsen kan hjælpe med at starte dialogen til en rekrutteringssamtale. Samtidigt kan den bruges til at vurdere kandidatens selvindsigtsniveau.

Antal deltagere: 2 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 5-15 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Alle kortene spredes ud på et bord med ordsiden opad.

Kandidaten skal nu vælge 2-3 kort, som beskriver dem bedst og begrunde valget.

Dernæst vælger kandidaten 2-3 kort, som beskriver dem mindst, og begrunder valget.

Efterfølgende kan der drages paralleller mellem de valgte kort og DISC stilens resultat.

- Er der sammenhold?
- Er der blinde områder?

Variation og idéer:

Øvelsen kan også bruges, hvor du beder kandidaten om at trække 2-3 kort som beskriver hvad der kendetegner en dygtig leder eller god kollega.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk



Øvelse: DISCdialog - Jobopslag

Formål med øvelsen:

At identificere og arbejde på et personligt udviklingsområde ved at få sparring fra en person med en specifik DISC stil, ved at dele erfaringer ud fra deres styrker og perspektiver.

Antal deltagere: 2-99 deltagere (i par eller små grupper).

Med eller uden facilitator: Kan udføres uden facilitator, men en facilitator kan hjælpe med at matche deltagernes DISC stile (facilitator deltager ikke aktivt i øvelsen)



Tid: 30-45 minutter (afhængigt af antal deltagere og mængden af diskussioner).

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

- Hver deltager skal identificere et udviklingsområde, som man gerne vil arbejde med personligt (f.eks. at tage hurtigere beslutninger, blive bedre til at strukturere eller have mere fokus på fællesskaber).
- De vil blive matchet med en person, hvis DISC stil har styrker, der komplementerer eller relaterer til deres udviklingsområde.
 - Facilitator sørger for at deltagerne bliver delt op i par, baseret på deres DISC stile:

Parvis sparring:

- Først præsenterer den ene deltager deres udviklingsområde og konkrete udfordringer.
- Den anden deltager skal være sparringspartner og dele erfaringer fra egen profil, give råd og stille spørgsmål, der kan hjælpe deltageren med at reflektere og finde redskaber eller løsninger.
- Skift nu rolle og lav øvelsen igen.

Inspirationsspørgsmål til samtalen:

- Hvordan oplever du dette område som en styrke i din egen DISC stil?
- Hvilke konkrete tips eller vaner har hjulpet dig i lignende situationer?
- Hvordan ville din stil typisk handle i en lignende situation?
- Hvad bør jeg være opmærksom på, hvis jeg prøver at forbedre mig her?

Variation og idéer:

- Efter samtalen kan deltagerne dele deres vigtigste indsigter med hele gruppen for at inspirere andre.
- Man kan specificere udviklingsområderne til områder som, møder, workshops m.m.
- Man kan skifte lave nye grupper, og eventuel få flere indsigter til sit udviklingsområde. Afsæt gerne mere tid.

Elementer der kommer i spil:

- **Sparring og læring:** Deltagerne får mulighed for at lære af andres styrker og erfaringer gennem sparring.
- **DISC profilens relevans:** Deltagerne får indsigt i, hvordan DISC profilen kan anvendes og supplere hinanden i arbejdssammenhænge og samarbejde.
- **Personlig udvikling:** Deltagerne arbejder med refleksion og konkrete værktøjer fra hinanden til at styrke deres personlige udvikling.

Rammen for øvelsen: Øvelsen kan udføres både fysisk og online.

Øvelse: DISCdialog Adfærdscirklen

Formål med øvelsen:

At øge bevidstheden om styrker, udfordringer og udviklingsområder ved deltagernes adfærd.

Antal deltagere: 2-6 deltagere pr. gruppe (Deltagerne behøver ikke kende hinanden i forvejen).

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 60-90 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog kort pr. 5 deltagere.

Instruktion:

- Kortene fordeles jævnt på et bord, så de ligger blandet i farver og ord.
- Specificér evt. et område, deltagerne skal arbejde med. Se eksemplet '**Beslutsom**', som er beskrevet herunder, for at vise deltagerne, hvad de skal gøre.
- Informér deltagerne om, hvor lang tid de har til øvelsen og udpeg evt. en tidsstyrer i gruppen.
- Hver deltager vælger 1-4 kort, som repræsenterer styrkerne ved deres adfærd.
- Efter endt tur præsenterer hver enkelt deltager sine kort for gruppen.

Instruktion til deltagerne:

- Den første deltager vælger et af sine kort.
- Deltageren skal forklare for gruppen, hvad de ligger i ordet, og hvorfor de betragter det som en styrke. Deltagerne skal så vidt muligt give konkrete eksempler.
- Deltageren skal herefter komme med et bud på hvilke svagheder, der kan være forbundet med styrken hvis denne overgøres. Hvis styrken f.eks. er **Beslutsom**, kunne den overgjorte styrke (faldgrube) være **utålmodig** eller **tromlende adfærd**.
- Deltageren skal derefter fremlægge hvilke udfordringer, der kan være forbundet med at udvise den valgte styrke. Hvis styrken er **Beslutsom**, kunne de f.eks. have en udfordring med at **lytte og holde sig lidt i baggrunden**.
- Deltageren præsenterer til sidst hvilken type adfærd, de har tendens til at blive irriteret over eller få allergi overfor. Med **Beslutsom** som styrke kunne det f.eks. være folk, **der ikke er i stand til at træffe hurtige beslutninger**.
- Gennemgå adfærdscirklen for de øvrige kort for den første deltager.
- Herefter går turen videre til næste deltager.

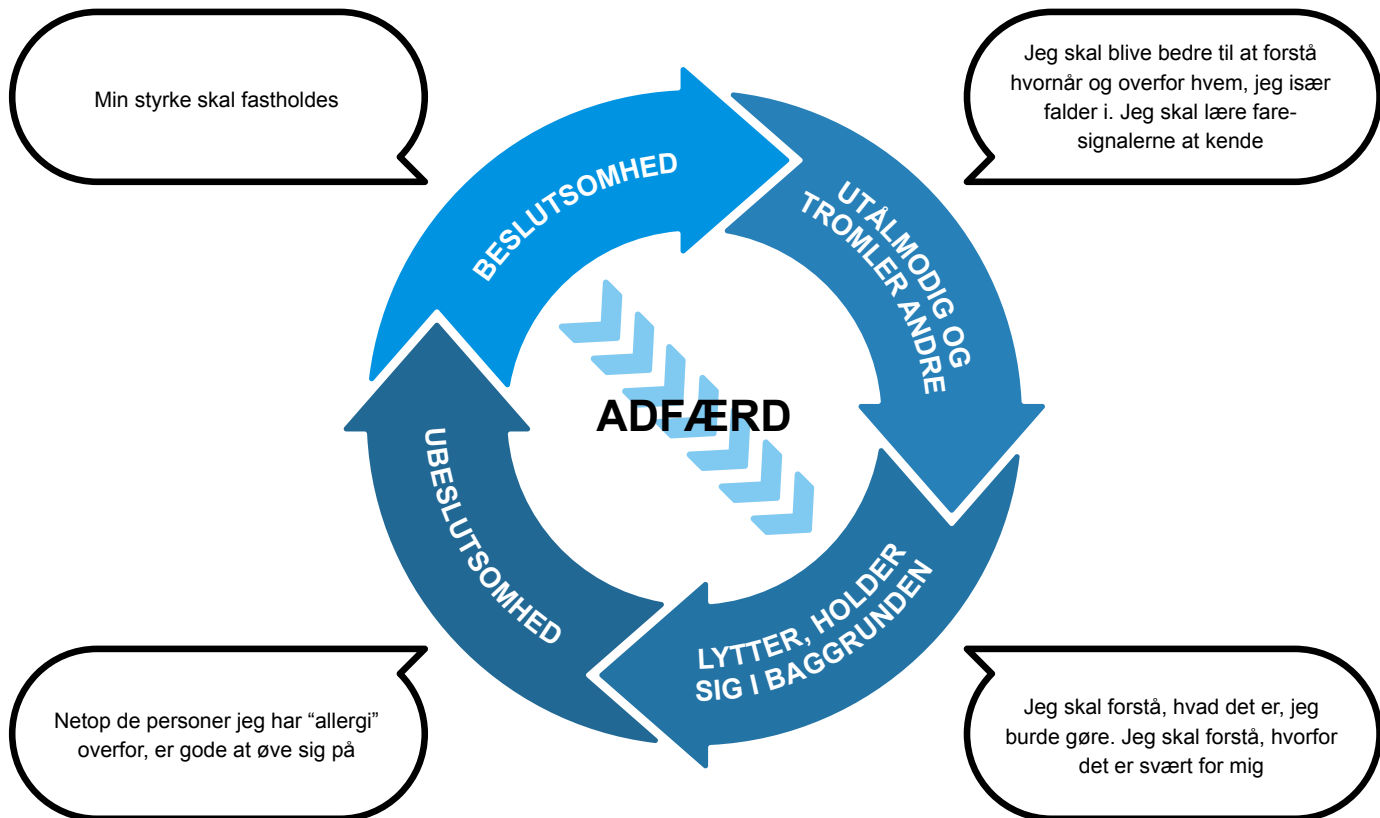
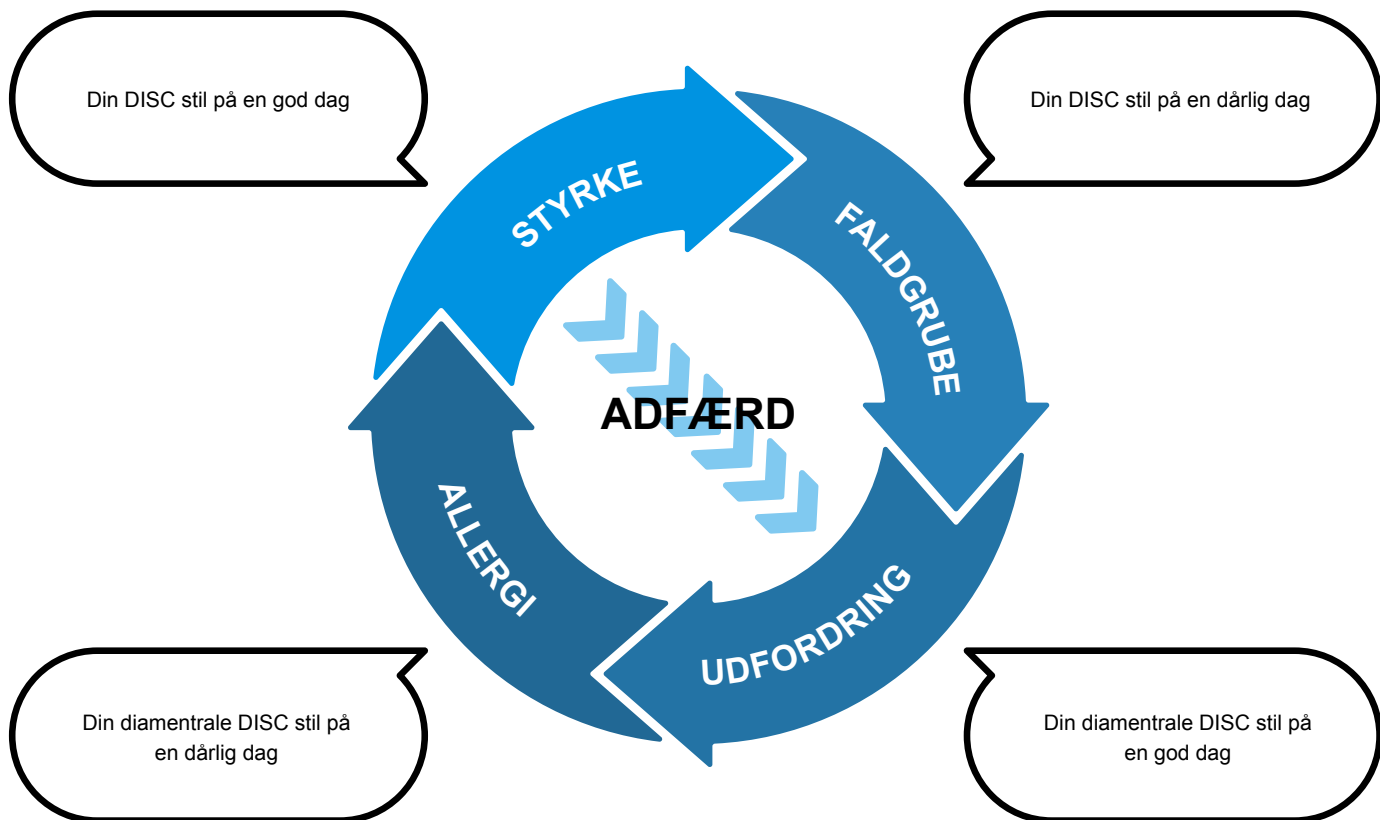
Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du skabe refleksion og følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne:

- Stillingtagen og refleksion over egen adfærd
- Hvad er det, der kendetegner din adfærd?
- Hvordan og hvornår kommer den til udtryk som en styrke?
- Hvad betyder dine adfærdsmæssige styrker for, hvem du har tendens til at blive irriteret på, og hvad ligger der af faldgruber og udfordringer i forhold til din adfærd?

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.





Note: Se flere eksempler i DISC håndbogen side 47-54.

Øvelse: DISCdialog Den bedste teamoplevelse

Formål med øvelsen:

At fokusere på det positive og det, der fungerer, frem for det negative og det, der ikke fungerer.

Antal deltagere: 4-10 deltagere, der arbejder sammen i et team.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 2-4 timer.

Materialer: 1-2 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Kortene lægges ud på et bord og fordeles jævnt, så de er blandede i farver og ord.

Specificér emnet den gode teamoplevelse og forklar deltagerne formålet med øvelsen.

Vis gerne et eksempel, hvor du vælger et par tilfældige kort og fremlægger dem for deltagerne, så de ved, hvordan øvelsen skal gribes an. Herefter kan du give et par eksempler på, hvordan de øvrige deltagere kan spørge ind ved f.eks. at bede om konkrete eksempler og uddybende forklaringer.

Det skal understreges, at det er vigtigt for øvelsen at have et åbent, anerkendende og nysgerrigt fokus. Informér deltagerne om, hvor lang tid de har til at løse opgaven. Gruppen kan evt. udpege en tidsstyrer.

Instruktion til deltagerne:

- Deltagerne skal tænke over den bedste teamoplevelse, de har haft. Hvis der er tale om et nyt team, kan oplevelsen stamme fra en anden sammenhæng.
- Hver deltager skal vælge 3 kort, som de synes bedst beskriver den adfærd, der var til stede, da teamet fungerede allerbedst.
- De skal på skift beskrive den bedste teamoplevelse med udgangspunkt i de valgte kort, som lægges synligt frem, så gruppen kan se dem.

Deltagerne skal forsøge at gøre beskrivelserne så nærværende og konkrete som muligt. Når den første deltager har præsenteret og konkretiseret sine kort, kan de andre deltagere stille uddybende spørgsmål. Der kan f.eks. spørges ind til, hvad der var med til at skabe den gode oplevelse. Var det måden at organisere, lede eller kommunikere på? Eller var noget andet i spil, der var med til at fremme den "gode" adfærd?

- Herefter går turen videre til den næste deltager.
- Når alle deltagere har præsenteret deres kort og fortalt om en god teamoplevelse, sammenlignes kortene med henblik på at vurdere, hvorvidt de stemmer overens, eller er i modstrid med hinanden.
- På baggrund af dette skal gruppen i fællesskab udvælge 4-6 kort, som repræsenterer den adfærd, de ønsker, skal præge deres team fremadrettet.
- Med udgangspunkt i de udvalgte kort, evalueres den adfærd der blev udvist under øvelsen.
- Til sidst kan du bede deltagerne om at aftale procedurer, der kan sikre implementeringen af den ønskede adfærd i teamet.



Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen og skabe refleksion ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne.

- Hvordan oplevede I øvelsen?
- Hvordan var det at give konkret feedback?
- Hvordan var det at modtage feedback?
- Hvordan oplever andre at din adfærd kommer til udtryk og skaber værdi i en konkret sammenhæng?
- Er der overensstemmelse eller afvigelser mellem egen og andres opfattelse af din adfærd?
- Hvordan kan I som gruppe anvende feedback i jeres hverdag?
- Hvordan kan feedback fremme kommunikation og samarbejde i jeres gruppe?

Rund evt. opfølgningen af med forskellene på hvordan positiv feedback opleves, modtages og gives af de forskellige DISC stile.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk

Øvelse: DISCdialog IntroDISC

Formål med øvelsen:

- At deltagerne i gruppen præsenterer sig for hinanden
- At starte en dialog om adfærd.

Antal deltagere: 4-6 deltagere, der hverken kender hinanden eller DISC i forvejen.

Tid: 45-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

Kortene fordeles jævnt på et bord, så de ligger blandet i farver og ord.

Specificér evt. et område eller et tema deltagerne skal arbejde med, f.eks. arbejde, privatliv eller fritid, ledelse eller samarbejde.

Du kan evt. give et eksempel, hvor du vælger et par kort og fremlægger dem for gruppen: "Jeg har valgt samvittighedsfuld, fordi det er vigtigt for mig, at vi holder, hvad vi lover, og hvis jeg har lovet at løse en opgave, så gør jeg det også". Giv derefter et eksempel på, hvordan deltagerne kan interviewe hinanden ved at spørge ind til de valgte kort: "Hvordan påvirker det dig, når folk ikke holder, hvad de lover?"

Informér gruppen om, hvor lang tid de har til øvelsen og udpeg evt. en tidsstyrer i gruppen.

Instruktion til deltagerne:

- Hver deltager skal vælge 4 kort, der beskriver deres adfærd (i den valgte sammenhæng).
- Deltagerne præsenterer deres kort på skift.
- De skal forklare, hvad de lægger i hvert enkelt ord, og på hvilken måde ordet kommer til udtryk i deres adfærd. Hvert kort skal motiveres, konkretiseres og uddybes med eksempler.
- De øvrige deltagere skal efterfølgende interviewe fokuspersonen, i ca. 5 minutter ved at stille spørgsmål til den adfærd, fokuspersonen har beskrevet med udgangspunkt i valget af de 4 kort.
- Herefter går turen videre til næste deltager.

Variation og idéer:

- Hvis deltagerne kender DISC i forvejen, kan de byde på, hvordan fokuspersonens DISC stil ser ud.
- Hvis deltagerne også kender hinandens DISC stile, kan kortene relateres til deres DISC stil og adfærd i hverdagen.
- Deltagerne kan komme med flere eksempler på, hvornår de ser adfærden hos fokuspersonen.

Læring og opfølgning:

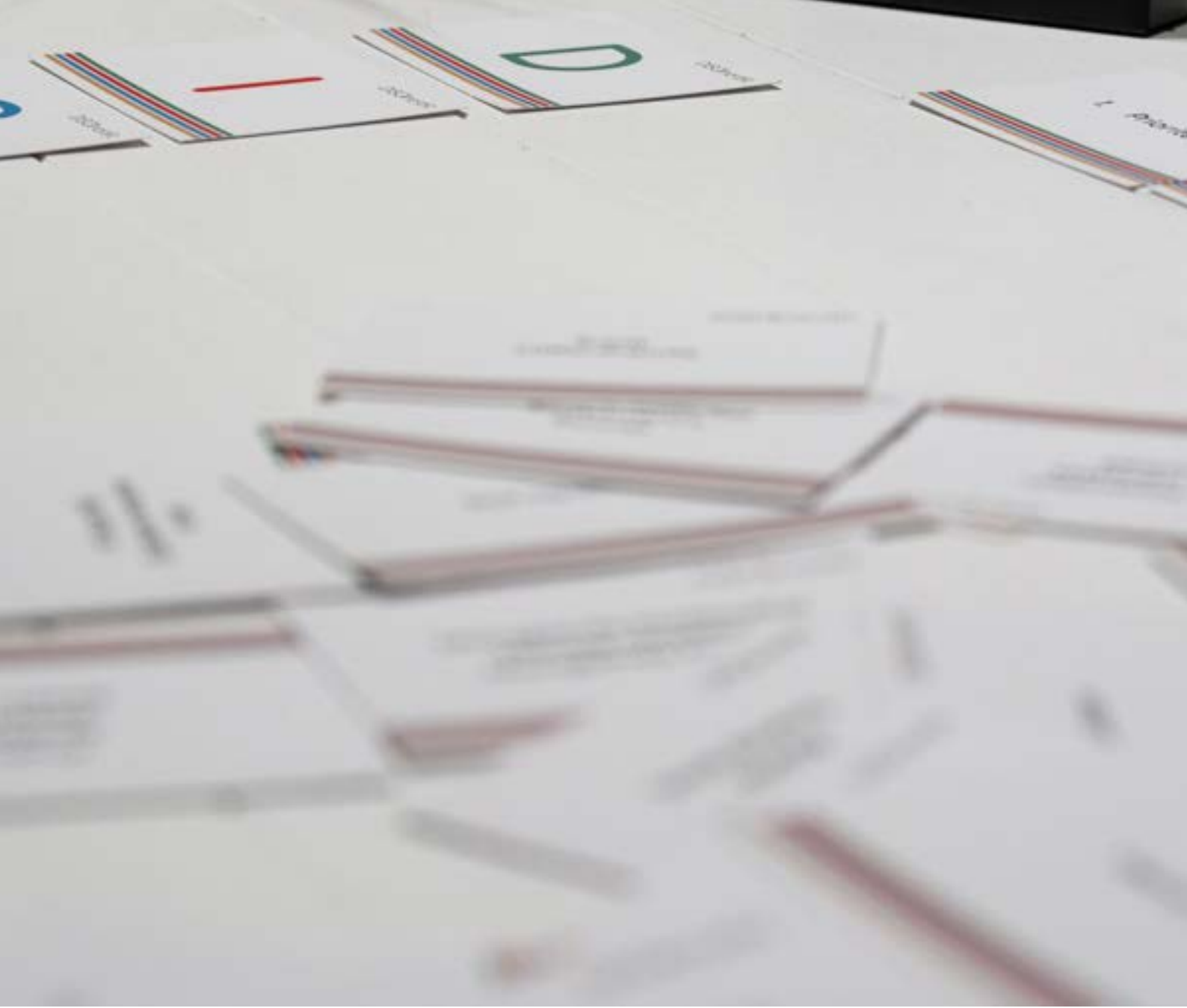
Som facilitator kan du følge op på øvelsen ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne. Herigennem skabes der refleksion blandt deltagerne, og du modtager input og feedback på øvelsen.

Refleksion over egen adfærd:

- Hvad er det, der kendetegner din adfærd?
- Hvordan kommer den konkret til udtryk i din hverdag?

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk





Øvelse: DISCdialog Team feedback

Formål med øvelsen:

At styrke og udvikle anerkendende feedback i gruppen

Antal deltagere: 3-10 deltagere, der samarbejder og kender hinanden i forvejen, f.eks. et team, eller en afdeling efter et endt kursusforløb.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 30-60 minutter.

Materialer: 1-2 sæt DISCdialog (at efter antal deltagere).



Instruktion:

Kortene fordeles jævnt på et bord, så de ligger blandet i farver og ord. Specificér evt. et konkret fokus for feedbacken, som deltagerne skal arbejde med, f.eks. indsatsen i gruppen, opgaveløsning, kommunikation eller samarbejde, der er relevant for deltagerne at få feedback på. Du kan evt. give et eksempel, hvor du vælger et par kort, og fremlægger dem for gruppen – positivt og anerkendende: "Jeg har valgt Selvtillidsfuld til dig, fordi jeg synes, at du altid optræder viljestærk og sikker, og det smitter af på mig, når vi er sammen".

- Deltagerne skal informeres om, hvor meget tid de har til rådighed til øvelsen – de kan evt. udpege en tidsstyrer.
- Understreg betydningen af det anerkendende og positive fokus i øvelsen.
- Deltagerne kan evt. opfordres til at bekræfte hinandens valg af kort ved hjælp af konkrete eksempler.

Instruktion til deltagerne:

- Hver deltager vælger 2 kort, der beskriver den deltager, som er i fokus.
- Efter tur præsenterer deltagerne deres kort for deltageren i fokus, således at vedkommende ender med at have 6-20 kort foran sig (afhængigt af gruppens størrelse).
- Hvert kort motiveres, konkretiseres og uddybes med eksempler.
- Deltagerne skal beskrive, hvad de lægger i hvert enkelt ord, og på hvilken måde de synes, at det kommer til udtryk i fokusdeltagerens adfærd.
- Fokus skal udelukkende ligge på det positive og konstruktive og på hvordan deltagerens bidrag til gruppen opfattes og værdsættes.
- Herefter går turen videre til næste deltager.

Variation og idéer:

Der kan afsættes tid til, at deltageren i fokus får mulighed for at kommentere på og bede om uddybende forklaringer til feedbacken.

- Fokus kan ligge både på ressourcer og udfordringer/udviklingsområder. Dvs. efter den værdsættende feedback er givet, gives der 1-2 kort på adfærd, man gerne vil se mere af og evt. også på adfærd, man gerne vil se mindre af.

Læring og opfølgning:

Som facilitator kan du følge op på øvelsen og skabe refleksion ved at stille nogle af nedenstående spørgsmål til deltagerne:

- Hvordan oplevede I øvelsen?
- Hvordan var det at give konkret feedback?

- Hvordan var det at modtage feedback?
- Hvordan oplever andre, at din adfærd kommer til udtryk og skaber værdi i en konkret sammenhæng?
- Er der overensstemmelse eller afvigelser mellem din egen og andres opfattelse af din adfærd?
- Hvordan kan I som gruppe anvende feedback i jeres hverdag?
- Hvordan kan feedback fremme kommunikation og samarbejde i jeres gruppe?
- Rund evt. opfølgningen af med forskellene på hvordan positiv feedback opleves, modtages og gives af de forskellige DISC stile.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Øvelse: DISCdialog fokus på organisatoriske værdier & adfærd

Formål med øvelsen:

At konkretisere organisationens værdier og den adfærd deltagerne mener, at de skal udvise for at leve op til dem.

Antal deltagere: 4-6 personer pr. gruppe.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 60-120 minutter.

Materialer:

- 1 sæt DISCdialog pr. gruppe
- Organisationens værdier
- Flipover
- Tuscher

Instruktion:

- Organisationens værdier skal være kendt af alle deltagere.
- Kortene skal fordeles jævnt på et bord, så de ligger blandet i farver og ord.
- Specificér temaet værdier og adfærd samt formålet med øvelsen for deltagerne.
- Giv gerne et eksempel, hvor du trækker et par kort der, beskriver den adfærd som understøtter en af organisationens værdier og fremlægger dem for deltagerne: "Vores værdi er samarbejdsvillige, og til den værdi har jeg valgt ordet Loyal, fordi jeg mener, at loyalitet overfor både kolleger og organisationen er vigtige i et samarbejde. Med loyalitet mener jeg, at vi bakker op om hinanden og om vores beslutninger, og at vi ikke taler bag om ryggen på hinanden".
- Angiv tidsramme og bed evt. gruppen vælge en tidsstyrer.
- Saml op i plenum ved at skrive gruppen/gruppernes valg af kort på en flipover (for hver enkelt værdi).

Instruktion til deltagerne:

- Hver deltager skal vælge mellem 2 og 5 kort ud fra organisationens værdier. Kortene skal så vidt muligt beskrive den adfærd, deltageren mener, man bør udvise for at leve op til hver enkelt værdi.
- Deltagerne skal efter tur fremlægge de valgte kort for resten af gruppen.
- Hvert kort motiveres, konkretiseres og uddybes med eksempler.
- Deltagerne skal forklare, hvad de lægger i hvert enkelt ord, og på hvilken måde det hænger sammen med værdien i fokus. De skal, så vidt muligt, give konkrete eksempler.
- Kortene skal lægges synligt frem på bordet.
- Gruppen skal herefter finde frem til 2-3 ord pr. værdi, som de er enige om, repræsenterer den adfærd, man efter deres mening skal udvise, for at leve op til organisationens værdier.
- Diskutér efterfølgende hvilke konkrete tiltag, der kan sættes i gang med henblik på at implementere den valgte adfærd i forhold til værdierne.

Variation og idéer:

Består gruppen af flere mindre grupper, fremlægger hver enkelt gruppe deres valg af kort i plenum. Valget af kort forklares og motiveres for de øvrige grupper.



Læring og opfølgning:**Stillingtagen og refleksion over egen adfærd:**

- Hvilken adfærd oplever du, at der skal til for at udvise bestemte værdier – og lever du selv op til den adfærd?
- Hvilken adfærd oplever andre, der skal til for at udvise de samme værdier, og er der overensstemmelse eller uoverensstemmelse mellem dit eget og de andre gruppemedlemmers valg af kort?

Refleksioner omkring de forskellige betydninger vi tillægger de adfærds-beskrivende ord/kort:

- Blev de adfærdsbeskrivende ord/kort oplevet, tolket og forstået forskelligt af gruppens medlemmer?
- Var der sammenhænge, hvor nogle deltagere forstod et bestemt ord positivt og andre forstod det negativt?

Relation til DISC:

- Hvordan var fordelingen af farver (DISC adfærdsstile) på den enkeltes valg af kort? (evt. i relation til personens egen DISC stil).
- Forekom der identiske eller nært beslægtede ord i gruppens valg af kort? (DISC kultur).

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Øvelse: DISCdialog historier

Formål med øvelsen:

At kunne dele historier om ens personlige og faglige erfaringer, samt danne tættere relationer med hinanden ved at lære mere om hinanden.

Antal deltagere: 5-20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 15-45 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.



Instruktion:

1. Som facilitator, spred DISCdialog kortene ud, så ordene vender nedad.
2. Deltagerne vælger på skift et kort, og fortæller derefter en positiv historie ud fra ordet man har trukket, f.eks. **Gennemslagskraftig**.
3. Når alle deltagere har fortalt en historie, tager man en runde til, trækker et kort og fortæller en negativ historie ud fra det nye ord man har trukket.

Variation og ideer:

- **Emner:** I kan gøre det mere specifikt ved at fortælle historier inden for emner som trivsel, selvledelse og privat.
- **Præsentationsøvelse:** I kan udføre øvelsen således, at dialogkortene ligger med bagsiden opad, hvorefter en deltager trækker et kort og starter på en fortælling. Herefter træder en ny deltager ind, vender et nyt dialogkort og fortsætter historiefortællingen.

Elementer der kommer i spil:

- **Selvindsigt:** Deltagerne bliver mere bevidste om, hvordan de selv og andre udtrykker bestemte egenskaber.
- **Empati:** Når man lytter til andres historier, øges forståelsen for forskellige perspektiver.
- **Refleksion:** De skal tænke over, hvordan ordet relaterer sig til deres egne erfaringer.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Øvelse: DISCdialog Forandringer på arbejdspladsen – samtaleøvelse

Formål med øvelsen:

At skabe en dialog om, hvad der er vigtigt for den enkelte og for gruppen, når der sker forandringer på arbejdspladsen.

Antal deltagere: 5-20 deltagere.

Tid: 45-60 minutter

Materialer: 1 sæt DISCdialog + Reb.



Instruktion:

Forberedelse: Inden mødet begynder, former du et hjerte af et langt reb på gulvet. Spred DISCdialog kortene uden for hjerteformen.

• Selve øvelsen:

1. Forklar deltagerne, at øvelsen handler om at dele tanker og følelser om en bestemt forandring på arbejdspladsen.
2. Bed hver deltager vælge et DISCdialog kort, der repræsenterer den forandring, de står overfor.
3. Når en deltager har valgt et kort, fortæller de, hvorfor de har valgt netop det ord, og derefter placerer de kortet inden for hjerteformen.

- **Samtale:** Start med at spørge, hvem der har lyst til at dele først. Når 4-5 deltagere har talt, spørg da gruppen, om nogen har kommentarer eller spørgsmål til det, der er blevet sagt. Stil åbne spørgsmål for at uddybe samtalen, f.eks.:

- "Hvordan påvirker denne forandring dig?"
- "Er der nogen, der ser situationen på en anden måde?"
- "Hvad tror du er årsagen til, at du ser sådan på det?"

- **Refleksion:** Når alle har placeret deres kort i hjertet, samler gruppen sig omkring det og kigger på helheden af ordene. Bed en frivillig om at placere sig ved et kort, som de mener kan være nøglen til en god overgang til forandringen. Vedkommende skal fortælle, hvorfor det er netop dette ord der er valgt. Andre kan herefter byde ind med deres refleksioner.
- **Afslutning:** Bed deltagerne vælge et kort, der symboliserer det, de har fået ud af øvelsen. Afslut med at opsummere de vigtigste pointer og herefter find ud af, hvad der er behov for, når der sker forandringer på arbejdspladsen.

Variation og ideer:

- **Walk and talk:** Del deltagerne op i par, vælg 1-2 kort, og lav derefter en walk and talk, hvor de taler om hvorfor de valgte netop de ord og hvordan de ser forandringen. Vend i plenum og opsummer.

Elementer der kommer i spil:

- **Fælles forståelse:** Når deltagerne bidrager med deres perspektiver, skabes en fælles forståelse af forandringen der identificerer fælles værdier og udfordringer og derved opdager deltagerne nye måder at håndtere forandringer på.
- **Perspektivskifte:** Øvelsen kan hjælpe deltagerne med at se forandringen fra nye sider.
- **Følelsesmæssig håndtering:** Forandringer skaber ofte følelser som usikkerhed, spænding eller begejstring. Deltagerne styrkes ved at sætte ord på følelser som kan gøre det nemmere at håndtere forandringerne.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Øvelse: DISCdialog Afklaring af opnåede erfaringer

Formål med øvelsen:

Sæt fokus på succeser og hvordan de kan bruges fremadrettet.

Antal deltagere: 5-20 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 15-45 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCdialog.

Instruktion:

1. Læg DISCdialog kortene på bordet med ordene opad.
2. Bed deltagerne en ad gangen om at vælge kort, der relaterer sig til hver af disse udsagn:
 - En værdifuld oplevelse
 - En succes
 - En læring fra en fiasko
 - En positiv overraskelse
3. Lad deltagerne forklare, hvorfor de har valgt disse ord. Spørg og kommentér undervejs.
4. Spørg ind til, hvordan disse ord og erfaringer påvirker deltagerens fremtid.
 - Hvordan kan de bruges eller udvikles fremadrettet?

Afslut med at aftale at fokusere på fremtidsdrømme ved næste møde.

Variation og ideer:

- **Skiftende perspektiv:** Bed deltagerne vælge ord fra DISCdialog, som de mener, ville have haft en positiv effekt, hvis de havde haft disse egenskaber i fortiden. Spørg, hvordan de så kunne have håndteret tidligere situationer anderledes. Dette kan skabe dyb refleksion over læring og udvikling.

Elementer der kommer i spil:

- **Identifikation af styrker og ressourcer:** Ved at vælge ord som Optimistisk, Eftertænsom, Gennemslagskraftig eller Systematisk bliver deltagerne opmærksomme på deres egne styrker og ressourcer. Det kan hjælpe dem med at genkende de kvaliteter, de besidder, og som kan bruges til at håndtere fremtidige udfordringer.
- **Kreativ tænkning:** Brugen af DISCdialog i denne øvelse kan fremme kreativitet. Deltagerne bliver opfordret til at tænke på deres erfaringer på nye måder, hvilket kan føre til nye løsninger, idéer og handlingsplaner gennem valgte ord.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCtrust

Formål med øvelsen:

DISCtrust er udviklet med det formål at styrke relationerne til hinanden på arbejdspladsen. Kortene kan f.eks. anvendes i forbindelse med en workshop, et udviklingsforløb eller som opstart på et teammøde.

Antal deltagere: 2-10 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 45-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCtrust.

Instruktion:

DISCtrust kan anvendes på forskellige måder. Enten kan man skiftes til at trække et kort, som alle derefter svarer på, eller også kan man både trække og svare individuelt, så kun den person, der har trukket kortet svarer.

Alternativt trækker en person et kort og udvælger den af de øvrige deltager, som skal svare på det. Man trækker så kort på skift.

Variation og idéer:

Nogen kort kan virke stærkere eller opfordre til mere personlige historier end andre. Vi anbefaler, at du som facilitator sorterer i kortene alt efter niveauet af tillid i teamet/gruppen. Hvis der er et lavt niveau af tillid, så kan du nøjes med at bruge de mere enkle og knapt så dybe spørgsmål. Hvis der er et højt niveau af tillid, så brug alle kortene.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel opdagelse af teamets styrker

Formål med øvelsen:

Formålet er at give deltagerne en nuanceret forståelse af hinanden ved at fokusere på individuelle styrker og ressourcer. Øvelsen synliggør, hvordan forskelligheder kan blive til fælles styrker, og hvordan konfliktrisici kan undgås gennem åbenhed og anerkendelse af hinandens unikke egenskaber.

Antal deltagere: 4-15 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCvisuel.

Instruktion:

Forberedelse: Inden deltagerne ankommer, lægges alle DISCvisuel kortene ud på gulvet.

- Bed hver deltager vælge et billede, der fortæller noget om en af deres største styrker – noget de har let ved eller noget der giver dem energi. Gå rundt sammen med deltagerne og tal om, hvad styrkerne kan være, mens I kigger på billederne. Det er en værdifuld samtale i sig selv.
- Bed hver deltager om kort at fortælle gruppen historien, om valget af netop dette billede, uden at modtage spørgsmål eller kommentarer undervejs. Efter hver fortælling kan andre stille spørgsmål eller give kommentarer, men det er først efter, at billedet er holdt op foran sig, så alle kan se det.
- Som facilitator kan du starte med at spørge ind til de fortællinger, der var mere abstrakte, for eksempel:
 - "Hvad betyder det for dig at være i kontrol?"
 - "Hvornår er det vigtigt for dig at have styr på detaljerne?"
 - "Kan du give et eksempel på, hvornår du er bedst under pres?"
- Saml kortene, og flyt gruppen til et nyt sted – et andet hjørne, lokale eller udendørs – så alle kan betragte helheden. Bed gruppen se på de samlede styrker, og stil spørgsmål som:
 - "Er der nogle overraskelser?"
 - "Hvordan kan disse styrker supplere hinanden?"
 - "Er der styrker, vi kan bruge mere aktivt?"
 - "Findes der styrker, der ikke spiller helt sammen?"
- Afslut med at spørge, hvad I skal gøre mere eller mindre af, eller hvad der skal ændres for at styrke samarbejdet yderligere.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel Styrkelse af ledelsesteamet fokus individuelle kompetencer

Formål med øvelsen:

Formålet er at afdække ledernes individuelle styrker og kompetencer for at styrke det samlede ledelsesteam. Øvelsen fremmer forståelse for hinandens unikke egenskaber og skaber et solidt fundament for samarbejde og fælles kommunikation.

Antal deltagere: 4-15 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCvisuel.

Instruktion:

Forberedelse: Bed hver leder vælge 3 billeder, der illustrerer deres primære personlige kompetencer. Eksempler kan være: "Jeg er innovativ", "Jeg er god til processer" eller "Jeg er god til at håndtere mennesker."

- Fælles samtale om kompetencer: teamet taler generelt om, hvad personlige kompetencer kan indebære.
- Bed hver leder om kort at fortælle gruppen om ét af deres billeder. Under fortællingerne er det ikke tilladt at stille spørgsmål eller give kommentarer.
- Når alle har fortalt, holder de billedet op foran sig, så andre kan stille spørgsmål eller kommentere. Som facilitator kan du starte med at spørge ind til de mere abstrakte fortællinger, for eksempel:
 - "Hvad betyder det for dig at være god til processer?"
 - "Hvornår er det vigtigt for dig at holde styr på detaljerne?"
 - "Kan du give et eksempel på, hvornår du er bedst under pres?"
- Når alle har haft mulighed for at spørge og kommentere, samler I alle kortene og flytter til et nyt sted – f.eks. et andet hjørne, lokale eller udendørs. Bed deltagerne lægge kortene frem for at kunne betragte hele holdets samlede kompetencer.
- Giv plads til, at deltagerne kan spørge ind til billeder, der ikke er blevet drøftet endnu, dvs. de 2 andre billede, (der skulle vælges 3 til at starte med), f.eks.:
 - "Hvem har lagt billedet af bjergbestigningen? Jeg vil gerne høre mere om det!"

Overordnet teamrefleksion: Stil spørgsmål som:

- "Er der nogle overraskelser blandt kompetencerne?"
- "Hvordan kan disse kompetencer supplere hinanden?"
- "Er der kompetencer, vi kan bruge mere aktivt?"

Opsummér med spørgsmål som:

- "Hvad kendetegner vores ledelsesteam ud fra disse kompetencer?"
- "Hvad er vigtigt at kommunikere til vores medarbejdere?" osv.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel Ny energi og fremtidsfokusering i teamet

Formål med øvelsen:

Formålet er at skabe ny energi i teamet, refleksion over det mål der er opnået, samt tydeliggøre fælles mål og potentialer for fremtiden.

Antal deltagere: 4-15 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCvisuel.

Instruktion:

Forberedelse: Inden deltagerne ankommer, lægges alle DISCvisuel kortene ud på gulvet.

- Bed hver deltager vælge fire billedkort, der symboliserer:
 - Noget, de har lært i det netop overståede projekt/år/periode.
 - En vigtig succes, de har oplevet.
 - En fejl, de har lært af.
 - En overraskelse fra projektet/året.
- Giv hver deltager mulighed for at forklare, hvorfor netop de har valgt deres fire billeder, og hvad de betyder i forhold til det forgangne.
 - Saml nu alle billedkortene igen på bordet.
 - Bed hver deltager vælge to-tre nye billeder, der illustrerer deres ønsker, håb, eller forventninger for næste projekt, år eller periode.
 - Disse kan symbolisere, hvad de gerne vil opnå, hvilke potentialer de ser, eller hvad de håber, at teamet vil udvikle sammen.
 - Hver deltager forklarer gerne mere om de valgte billeder, hvad de betyder for dem, og deres visioner.
 - Alle tager billeder med deres mobiltelefon af de billeder, der repræsenterer fremtiden, for senere at kunne følge op på, om drømmene er blevet realiseret.
 - Giv god tid til fortællingerne, så alle kan få plads til at reflektere og dele deres tanker.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel Bed- re evaluering gennem visuelle feedback

Formål med øvelsen:

Formålet er at forbedre evalueringen af møder, MUS-samtaler, projekter og lignende ved at indsamle konkret og brugbar feedback. Øvelsen hjælper deltagerne med at reflektere over det, der fungerer godt, samt få inspiration til forbedring.

Antal deltagere: 2-15 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 15-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCvisuel.

Instruktion:

Forberedelse: Inden deltagerne ankommer, lægges alle DISCvisuel kortene ud på gulvet.

- Bed deltagerne danne par, gerne med én, de ikke kender så godt.
- Hver person vælger 2 kort:
 - Det første kort skal fortælle, hvad de især husker som lærerigt eller spændende fra det seneste møde, MUS-samtale eller projekt.
 - Det andet kort skal beskrive, hvad der kan inspirere dem til at gøre noget anderledes næste gang.
- Bed hvert par mødes med et andet par og dele deres valgte kort i de nye grupper.
- Gruppen diskuterer, hvorfor de har valgt netop disse kort.
- Vælg én eller 2 kort (fra grupperne), som fremlægges foran alle deltagerne.
- Foretag en prioritering af de bedste idéer eller fokuspunkter, der kan bruges til næste evaluering, møde, eller projekt.
- På næste møde, MUS-samtale eller projekt, placeres det prioriterede kort midt på bordet for at motivere og fokusere på de vigtigste forbedrings- eller udviklingsområder.
- Hvis der kun er 2 eller 3 deltagere, kan de lave øvelsen hver for sig først, for at komme i gang.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel Den personlige historie

Formål med øvelsen:

At styrke relationerne, skabe sårbarhed, og fremme udvikling af tillid og psykologisk tryghed gennem deling af personlige historier

Antal deltagere: 4-12 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-60 minutter.

Materialer: 1 sæt DISCvisuel.

Instruktion:

Forberedelse: Inden deltagerne ankommer, lægges alle DISCvisuel kortene ud på gulvet.

- Forklar gruppen, at formålet er at skabe en tryk ramme, hvor alle får mulighed for at dele deres historie. Betonning af åbenhed, respekt og fortrolighed er afgørende.
- Bed hver deltager vælge ét billede, der på en eller anden måde repræsenterer noget væsentligt i deres liv, en erfaring, en værdi, en drøm eller noget, der har været vigtigt for dem.
- Giv deltagerne et par minutter til at tænke over, hvilken historie, de ønsker at dele, baseret på det valgte billede.
- Hver deltager får herefter 3-5 minutter til at fortælle deres historie ud fra det valgte billede.
- Det er vigtigt, at fortællingen er ægte og personlig - sårbarhed er en del af øvelsen.
- Under fortællingen skal de øvrige deltagere lytte aktivt uden at afbryde eller kommentere.

Refleksion og anerkendelse:

- Efter hver historie kan der gives plads til korte refleksioner eller anerkendende ord, hvis det er passende, men det er frivilligt.
- Når alle har delt, kan der åbnes for en fælles snak om, hvad de har lært om hinanden, og hvordan historierne kan bidrage til et stærkere, mere tillidsfuldt team.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Øvelse: DISCvisuel Fælles resultater

Formål med øvelsen:

At skabe klarhed, fælles forståelse og fokus på teamets fælles mål og resultater for at styrke samarbejde og engagement.

Antal deltagere: 4-12 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 30-60 minutter.

Materialer:

- 1 sæt DISCvisuel.
- Filp-over
- Tucher

Instruktion:

Forberedelse: Start med at forklare, at formålet er at bruge billederne til at visualisere, hvad teamet har opnået, og hvad I arbejder hen imod i fællesskab.

- Bed hver deltager vælge 1-2 billeder, der symboliserer de vigtigste resultater, eller noget de er stolte af, teamet har opnået.
- Hver deltager forklarer kort, hvorfor de har valgt netop disse billeder – hvad de betyder for teamet, eller hvad der har været vigtigt i indsatsen.
- Placér alle billederne på et bord så I kan se dem samlet.
- Diskuter:
 - Hvordan hænger disse resultater og erfaringer sammen?
 - Hvad er fælles for de ting, vi har opnået?
 - Hvilke præcise mål, kan vi se, at vi har opnået sammen?
- Bed nu hver deltager vælge endnu 1-2 billeder, der symboliserer, hvad de ønsker, teamet skal fokusere på, eller opnå i den kommende periode.
- De må gerne fortælle hvorfor de har valgt disse billeder, og hvad de håber, det kan bidrage til.
- Saml de nye billeder og diskutér, hvilke fælles mål eller resultater, I kan blive enige om at fokusere på fremover.
- Skriv evt. konkrete mål eller handlinger baseret på billederne.
- Afslut med at lave en kort refleksion:
 - Hvad er de vigtigste fælles resultater, vi skal huske og fejre?
 - Hvad skal vi gøre mere - eller anderledes - for at nå vores fælles mål?

Lav en "fremtidens billede" collage ved at samle de valgte billeder i et fysisk eller digitalt moodboard, som kan give inspiration og motivation til at følge op på de fælles resultater.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.





SAMARBEJDE

STØTTE

KONTINUITET

NØJAGTIGHED

RESULTAT

I
INDPÅVIRKELSE

S
SAMARBEJDE

D
DOMINANS

C
COMPETENCE-SØGENDE

Udspørgende

Fokuserer på logik

Objektiv

Skeptisk

Udfordrende

DISC-nordic

Tæppeøvelser

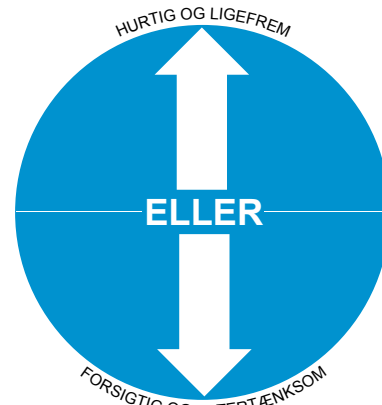
Alt efter hvor meget plads du har, er tæppeøvelser en virkelig god måde at aktivere deltagerne og præsentere dem for DISC modellen.

Som alternativ til tæppet, kan du bruge et reb eller malertape til at illustrere de 2 akser.

Forud for øvelserne vil det være en rigtig god idé at printe plancher med akse-ordene, og nøgleordene. De findes i vores online Faciliterings-univers under 'Grundlæggende DiSC'. Desuden kan du med fordel se filmen 'Tilbagemelding', som også findes i vores online Faciliterings-univers - det er de samme principper som benyttes i tæppeøvelserne.

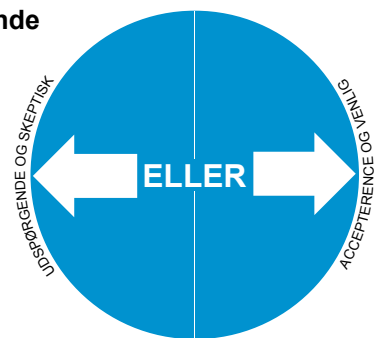
Step 1:

- Først præsenterer du den lodrette akse kaldet 'tempo-aksen': **Hurtig og ligefrem vs. forsigtig og eftertænksom**.
- Placér akse-ordene i hver sin side af aksens, og tilføj gerne relatering til hvordan den adfærd som akserne repræsenterer, ser ud i en genkendelig kontekst. Dvs. hvis det er sælgere du underviser, så kan du give eksempler på kundefærd i hver side af aksens.
- Du kan eventuelt bede deltagerne stille sig der, hvor de umiddelbart føler, at de hører hjemme. Aksens skal ses som et kontinuum. Dvs. at de nu placerer sig mod den ende af aksens, hvor de kan genkende sig selv mest; kanten af cirklen = helt enig. Hvis de kan se sig selv repræsenteret lige meget ved hver af udsagnene, placerer de sig mere ind mod midten.
- Lad deltagerne blive stående mens du introducerer næste step.



Step 2:

- Dernæst præsenterer du den vandrette akse kaldet 'fokus-aksen': **Udspørgende og skeptisk vs. accepterende og venlig**.
- Placér akse-ordene i hver sin side af aksens, og tilføj gerne relatering til hvordan den adfærd som akserne repræsenterer, ser ud i en genkendelig kontekst. Dvs. hvis det er sælgere du underviser, så kan du give eksempler på kundefærd i hver side af aksens.
- Har du i step 1, bedt deltagerne om at placere sig på tempo-aksens, skal du nu bede dem om at tage et skridt i den retning af fokus-aksens, hvor de føler sig hjemme - og så langt ud af aksens som graden af enighed af udsagnene; kanten af cirklen = helt enig. Hvis de kan se sig selv repræsenteret lige meget ved hver af udsagnene, placerer de sig ind mod midten.
- Således er deltagerne nu placeret i en af de 4 D, I, S, C kvadrater.
- Du kan evt. fortsætte og lave gennemgangen af de 4 adfærdsstile ved at fortælle om dem og sætte nøgleord på.
- Du kan spørge ind til hvor meget eller hvor lidt deltagerne kan genkende de nøgleord de får tildelt ud fra ovenstående øvelse (Step 1+2).
- Spørg evt. også ind til, om der er nogle stikord fra de andre stile, de synes passer på dem.



Tæppeøvelse: Introduktion til DiSC-modellen

Formål med øvelsen:

At gøre alle respondenterne bekendte med grundelementerne i opbygningen af modellen, og hvordan modellen kan bruges til at læse andre. Derudover, så hjælper øvelsen også med at skabe perspektivering fra andre på egen adfærd. Bruges til respondenter, som endnu ikke kender sit eget plottepunkt..

Antal deltagere: 1-50 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 10-20 minutter.

Materialer: DiSC tæppe.

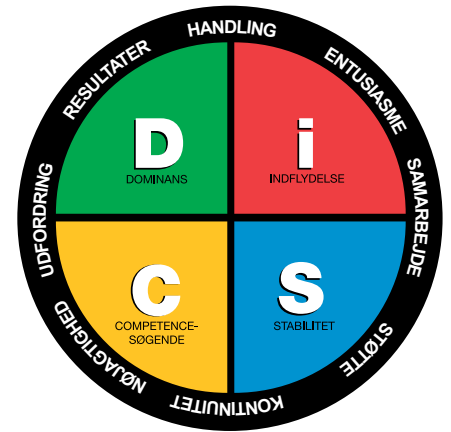
Instruktion:

1. Bed dine deltagere om at komme op til tæppet. Det er en god måde at lave en "ice-breaker" og til at stimulere den kinetiske læring – altså læring i bevægelse. Det virker specielt godt, hvis man i starten af et kursus skal have lidt gang i deltagerne.
2. Introducér kort modellen og gentag grundprincipperne fra side 2 i Everything DiSC Workplace® rapporten.
3. Introducér tempo og fokusaksen.
4. Bed deltagerne om at stille sig på tempoaksen alt efter hvor de tror de ligger. Spørg derefter ind til hvordan de andre synes den pågældende person ligger i forhold til tempoaksen (skaber perspektivering for den enkelte medarbejder)
5. Gør det samme med fokusaksen
6. Spørg herefter igen de andre, hvor de mener, at den pågældende respondent er placeret

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Tæppeøvelse: Elastikøvelsen

Formål med øvelsen:

Formålet med elastikøvelsen er at skabe et visuelt og fysisk billede på, hvordan ens adfærdspræferencer bruger energi når man bevæger sig væk fra ens plottepunkt og over mod andre DISC stile som ligger væk fra ens egen. Det handler om at skabe forståelse for hvor meget energi vi bruger, når vi bevæger os rundt i adfærdspræferencer som ikke er ens egen præference, komfort-zone.

Antal deltagere: 1-50 personer.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 10-20 minutter.

Materialer:

- DISC tæppe.
- DISC facilitatorsæt (fitness-elastik)

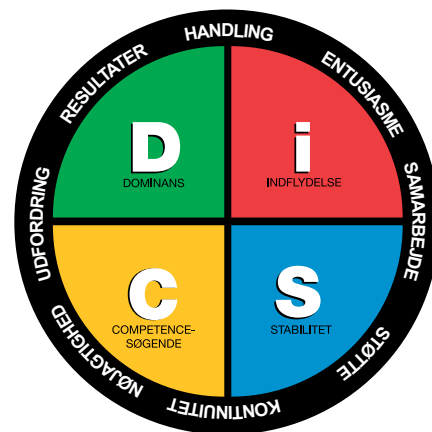
Instruktion:

1. Bed en deltager om at stille sig ved sit plottepunkt. (evt. i-stil)
2. Som facilitator, placerer du elastikken rundt om deltageren så den er placeret omkring ribben/bryst, hvor du som facilitator står bagved deltageren og kan holde i enderne af elastikken. (det ligner lidt at man går med seletøj til en hest)
3. Som facilitator, beder du deltageren (i-stil) om at udvise en adfærd der er direkte, slagkraftig og evt. konfrontatorisk. Dvs. at deltageren (i-stilen) nu skal gå over mod D-stilen på tæppet. Deltagerne mærker hvordan elastikket begynder at stramme.
 - Spørg deltageren hvor mange kræfter de bruger for at komme over til den stil.
4. Bed nu deltageren om at gå hen mod C-stilen, fra sit plottepunkt (stadig i-stil) så langt som muligt til kanten af C-stilen (husk ikke at slippe elastikken)
 - Spørg nu hvor mange kræfter deltageren bruger her?
5. Gennemgå med flere af deltagerne.
6. Snak i plenum. Selvom man er en S-stil som skal tage hurtige beslutninger, så kan du sagtens gøre det, men det er typisk mere energikrævende for en S-stil, end for en D-stil f.eks.

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

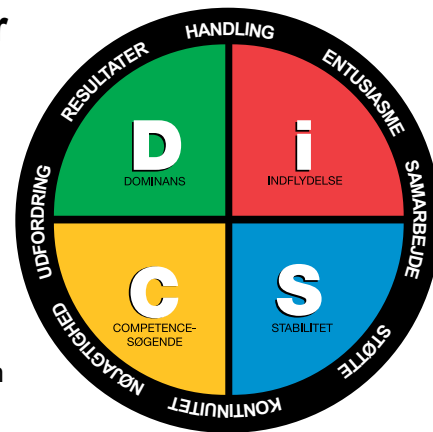


Tæppeøvelse: Præsentation af enkelte personer og team

Formål med øvelsen:

At visualisere plottepunkter for de andre i teamet, og skabe overblik over teamets adfærd. I denne øvelse inkorporeres DISC plakaten og DISCdialog kortene.

Øvelsen kan laves som en præsentationsrunde i starten af et kursus. Tæppet bruges derfor som en scene i forlængelse af DISCdialog kortene og plakaten, som kan hænge i rummet.



Du skal, som facilitator, ligge 4 DISCdialog kort til hver deltager. En i hver farve/DISC stil.

Antal deltagere: 4-15 personer.

Med eller uden facilitator: Med facilitator.

Tid: Ca. 10-20 minutter.

Materialer:

- DiSC tæppe.
- 1 sæt DISCdialog pr. 8-10 deltagere
- DISC plakat

Instruktion:

1. Bed deltagerne om at bytte/forhandle kort, så de til sidst sidder tilbage med 2 kort, som beskriver deres adfærd bedst, og 1 kort som beskriver deres adfærd mindst.
2. Bed derefter hver enkelt deltager om at præsentere deres kort.
3. Når alle har placeret deres plottepunkt, bedes deltageren om at komme op på tæppet, og placere sig i deres plottepunkt ud fra deres DISC stil.
4. Facilitatoren har nu mulighed for at stille spørgsmål til deltagernes valgte kort, som er atypisk for plottepunktet. Eks. En C stil har valgt kortet 'Entusiastisk', dette illustrerer, at vi alle kan indeholde lidt af hver stil
5. Dette er så gruppen. Hvordan er vi placeret? Hvad er vores styrker, og hvor er vores udfordringer?
6. Er vores gruppe typisk for organisationen, hvad bidrager vi med, og hvor er vores udfordringer.
7. Er der nogle i gruppen, som kan komme i klemme her?
8. Tal eventuelt DISC og kultur ind i dialogen
9. Resten af dagen kan man referere tilbage til øvelsen ved at henvise til DISC plakaten, som hænger i rummet.

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Tæppeøvelse: Til telefonsalg/support

Formål med øvelsen:

Dine medarbejdere/kursister skal have en forståelse for de forskellige kundetyper som de møder hver dag. Når de forstår adfærden hos kunderne, kan de også tilpasse egen adfærd og derved opnå en større gennemslagskraft.

I denne øvelse bruges tæppet som en "scene" til de andre medarbejdere, så de kan se forskellighederne i kundeforfærd, og hvordan man justerer kommunikationen til dem.

Antal deltagere: 1 person ad gangen.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: Ca. 3-5 minutter pr. seance.

Materialer: DiSC tæppe.

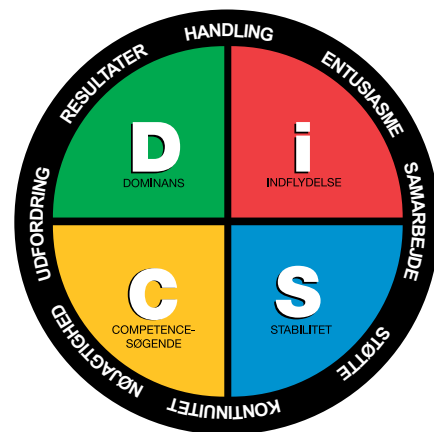
Instruktion:

1. Din medarbejder har lige haft en kunde i røret og har afsluttet samtalen.
2. Bed din medarbejder om at placere denne kunde på tæppet, som allerede ligger tilgængeligt i rummet.
3. Du, som facilitator, stiller dig ved dette punkt i modellen
4. Din medarbejder stiller sig på deres plottepunkt, som de kender fra deres Everything DiSC® profil.
5. Optræd som kunde og afspejl de indvendinger, købs signaler og købsmotiver som denne kunde kunne have.
6. Lad din medarbejder besvare disse (resten af teamet kan dermed se, hvordan dialogen ser ud).
7. Evaluér og drøft med din medarbejder, hvad I kan gøre anderledes ved næste samtale med sådan en kunde.
Hvad skulle kollegaen have gjort for at træde et skridt nærmere sin kunde (vises visuelt på tæppet, om muligt med hjælp fra kollegaerne)
8. Øvelsen kan kopieres.

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DiSC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DiSC model på gulvet.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

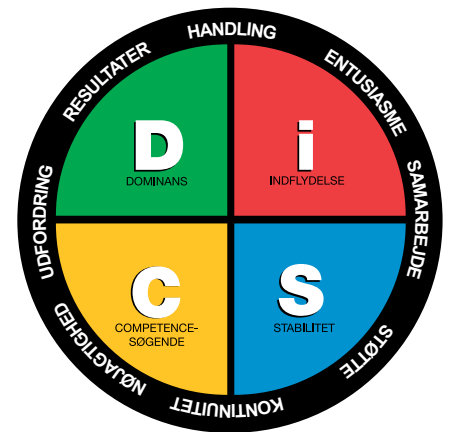


Tæppeøvelse: Til at forbedre samarbejder, og undgå konflikter

Formål med øvelsen:

At opnå øget forståelse for forskelligheder mellem 2 personer, anerkende hinandens forskelligheder og finde fælles platform for, hvordan samarbejdet kan effektiviseres.

Du kan som facilitator med fordel trække sammenligningsrapporter på udvalgte respondenter, inden du begynder denne øvelse. Det vil hjælpe dig med at finde gode råd til, hvordan samarbejdet kan effektiviseres.



Antal deltagere: 2 personer ad gangen.

Med eller uden facilitator: Med facilitator

Tid: 3-5 minutter pr. seance.

Materialer:

- DiSC tæppe.
- Evt. sammenligningsrapporter

Instruktion:

1. Vælg 2 meget forskellige stile
2. Bed deltager 1 og 2 om at komme op på tæppet og fremlægge deres stile (her kan de bruge prioritetsordene fra tæppet som inspiration til at sætte det i kontekst).
 - Hvad værdsætter jeg ved et godt samarbejde
 - Hvad er vigtigt for mig i et samarbejde, osv.
 - Hvor er de mest ens
 - Hvor er de mest forskellige
 - Hvor er samarbejdet nemt, og hvor er der udfordringer.
3. Som facilitator, placerer du elastikken rundt om deltager 1 så den er placeret omkring ribben/bryst, hvor du som facilitator står bagved deltageren og kan holde i enderne af elastikken. (det ligner lidt at man går med seletøj til en hest)
4. Bed nu deltager 1 om at gå helt over til deltager 2, deltageren mærker nu hvordan elastikken begynder at stramme.
 - Spørg deltageren hvor mange kræfter de bruger for at komme over til den anden stil.
 - Bed deltager 1 om at gå tilbage til sit plottepunkt (hold stadig fast i elastikken).
5. Gentag øvelsen med deltager 2 (få hjælp af en anden til at holde elastikken).
 - Spørg nu hvor mange kræfter deltageren bruger her?
6. Bed nu begge deltagere om at mødes på midten.
7. Spørg nu deltagerne om de bruger mere eller mindre energi på at mødes på midten.

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet. Du kan som facilitator med fordel introducere deltagerne til sammenligningsrapporterne eller Catalyst, hvor de kan finde gode råd og tips til at styrke deres samarbejde. Se mere om dette på vores Faciliteringsunivers.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.

Tæppeøvelse: Ledelsestræning med udgangspunkt i Management profilen

Formål med øvelsen:

At lederen kender sine egne ledelsesprioriteter, og derved forstår, hvordan de kan arbejde med disse prioriteter ift. den gruppe, som skal ledes.

Antal deltagere: 1 person ad gangen.

Med eller uden facilitator: Valgfrit

Tid: 5-10 min pr. seance.

Materialer: Management tæppe.

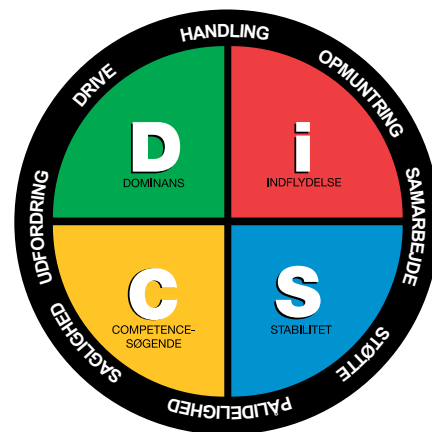
Instruktion:

1. Bed lederen om at komme op på tæppet og beskrive vedkommendes ledelsesprioriteter.
 - Hvad er styrker?
 - Hvad er udfordringer?
2. Bed herefter lederen om at placere sine 'medarbejdere' på tæppet, illustreret med post-its (med eller uden navne).
3. Hvordan kan du arbejde med din ledelsesstil ift. dine medarbejdere som gruppe og som individer?
4. Hvis du skal udvikle dig som leder, og opnå (endnu) større succes med dit team, hvad skal du så være særligt opmærksom på, og hvad skal du arbejde ned?
5. Hvad motiverer dine medarbejdere, og hvornår er de mest tilfredse?
6. Hvordan tænker du tilfredsheden ind ift. gruppens placering?

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet. For at styrke et lederteams samlede fokus på hvad der skaber tilfredse medarbejdere, kan man spille 'DISC Team-player' brætspil.

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



Tæppeøvelse: Refleksionsøvelse/teach-back

Formål med øvelsen:

Som afslutning på dagen, kan tæppet benyttes som et "spin-the-bottle" fundament, som giver refleksion og læring. Det kan sættes i mange kontekster, følgende er et eksempel.

Antal deltagere: 4 -12 deltagere.

Med eller uden facilitator: Valgfrit.

Tid: 10-30 minutter.

Materialer: DiSC tæppe.

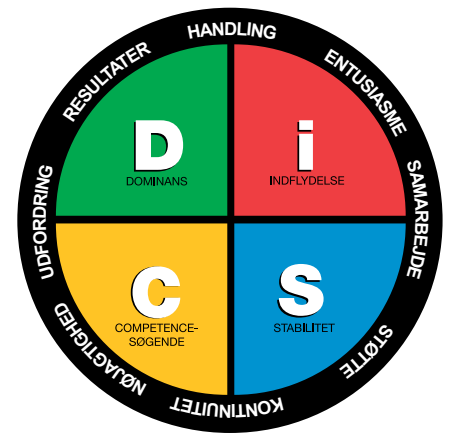
Instruktion:

1. Du har en flaske eller en tusch klar, som bruges til at spinne med
2. Du har forberedt nogle udsagn, som man skal være klar på at svare på alt afhængig af hvilken DISC stil, som flasken eller tuschen peger på. Som facilitator bør du selv spinne først og give et eksempel.
3. Eksempler på spørgsmål kunne være (du spinner og svarer ud fra hvilken stil den lander på):
 - Hvad frygter en... stil?
 - Hvad motiverer en... stil?
 - Hvad skal du være opmærksom på ved en MUS-samtale med en... stil?
 - Hvordan reagerer en... stil under pres?
 - Hvordan skal din konstruktive feedback være til en... stil?

Variation og idéer:

Hvis du ikke har et DISC tæppe kan du eventuelt bruge malertape eller reb til at lave en DISC model på gulvet..

Rammen for øvelsen: Øvelsen udføres fysisk.



AUTHORIZED PARTNER

EVERYTHING **DiSC**
A Wiley Brand

AUTHORIZED PARTNER

 *The Five*
Behaviors[®]
A Wiley Brand



DISCnordic

Holmbladsgade 133, 3. sal, 2300 København S

Tlf.: +45 3131 1616 • kontakt@discnordic.dk • www.discnordic.dk

DISC  nordic