

# Ofte stillede spørgsmål

## EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS- KONCEPTER

- Hvordan hænger *Everything DiSC Work of Leaders*® sammen med DiSC®?
- Hvorfor er min *Everything DiSC Work of Leaders*-feedback kontekstspecifik?
- Hvorfor ser noget af min feedback ud til at være i modstrid med, hvad jeg ved om min DiSC-stil?
- Hvordan bruges *Everything DiSC*- og *Work of Leaders*-udsagnene fra spørgerammen i denne profil?
- Hvad betyder det, hvis jeg befinder mig i venstre side af adfærdskontinuaene?
- Hvordan kan jeg få en mere indgående forståelse af baggrunden for og koncepterne i *Everything DiSC Work of Leaders*?

## EVERYTHING DiSC WORK OF LEADERS- FACILITERING

- Skal en organisation have indgående kendskab til DiSC for at bruge *Everything DiSC Work of Leaders*?
- Hvad hvis en deltager allerede har udfyldt en profil i et andet *Everything DiSC*-program?
- Hvor mange timers klasseundervisning skal jeg afsætte til afvikling af *Work of Leaders*-kurset?
- Er kurset velegnet til både samlede grupper og delgrupper?
- Kan kurset tilpasses til et virtuelt undervisningsmiljø?
- Hvad svarer jeg, hvis en deltager bestrider, at højre side af et kontinuum er best practice, eller at venstre side ikke er?
- Hvad svarer jeg, hvis en deltager spørger, hvad det betyder, at vedkommende er i venstre side af et adfærdskontinuum?

## Everything DiSC Work of Leaders®-koncepter

### Hvordan hænger *Everything DiSC Work of Leaders*® sammen med DiSC®?

Et grundprincip for alle Everything DiSC-profiler er, at alle DiSC-stile er lige værdifulde. Mens alle fire DiSC-stile også bidrager til succes som leder, fokuserer *Work of Leaders* på at udvikle ønskværdig adfærd baseret på best practice. Modsat andre Everything DiSC-profiler, som lægger vægt på at forstå forskelle og ligheder mellem mennesker, fokuserer *Work of Leaders* på at forstå, hvordan adfærd påvirker bestemte ledelsessituationer.

### Hvorfor er min *Everything DiSC Work of Leaders*-feedback kontekstspecifik?

Adfærdstyperne til højre i adfærdskontinuaene i *Work of Leaders* er best practice i en given kontekst eller situation. At udfordre andres ideer hjælper f.eks. med at sikre solid logik og gennemtænkte løsninger. Når du forsøger at opnå alignment gennem åben dialog, kan det at udfordre andres ideer imidlertid få dem til miste gejsten eller føle sig truet. Dette kan hurtigt lukke ned for de samtaler, som fører til fælles ejerskab og reel tilslutning. I denne kontekst er best practice at forblive åben.

### Hvorfor ser noget af min feedback ud til at være i modstrid med, hvad jeg ved om min DiSC®-stil?

Der kan være situationer, hvor en persons kontinua-score ikke ser ud at stemme overens med de typiske egenskaber for vedkommendes stil. Det kan skyldes, at scorerne for DiSC-stil og *Work of Leaders*-kontinua beregnes separat. Vi ved f.eks., at to personer med D-stilen ikke er ens. Det er, fordi D-stilen er flerdimensionel og indeholder forbundne, men samtidig separate elementer som gennemslagskraft, ligefremhed og viljefasthed. I nogle situationer udviser en person kun to ud af tre af disse egenskaber og klassificeres stadigvæk som D. Uventede kontinua-scoringer bidrager til at afspejle en persons DiSC-stil. Med *Work of Leaders* var det vigtigt at rapportere resultater med denne grad af nøjagtighed på grund af den vigtighed, adfærdskontinuaene tillægges.

### Hvordan bruges *Everything DiSC*- og *Work of Leaders*-udsagnene fra spørgerammen i denne profil?

Det første sæt udsagn bruges til at beregne personens DiSC-stil, som vist på side 3 og 5 i *Work of Leaders*-profilen. Begge dele af spørgerammen (udsagn for DiSC-stilen og for lederskabsspecifikke kontinua) bruges til at beregne scoren for de 18 kontinua, der er vist på side 9-23 i profilen.

### Hvad betyder det, hvis jeg befinder mig i venstre side af adfærdskontinuaene?

Adfærdstyperne i højre side af kontinuaene repræsenterer best practice for hver enkelt fase i *Work of Leaders*-processen. Hvis du befinder dig længere til venstre af adfærdskontinuaene, er det ikke ensbetydende med, at du ikke kan benytte disse best practice-fremgangsmåder. Det betyder blot, at det måske kræver mere energi af dig. Over 50 % af ledere har mellem fem og ni adfærdstyper i venstre side af kontinuaene.

### **Hvordan kan jeg få en mere indgående forståelse af baggrunden for og koncepterne i *Everything DiSC Work of Leaders*?**

Du kan finde ressourcer, f.eks. forskningsrapporter og coachingtip og -værktøjer, under linkene med hjælp og ressourcer til *Everything DiSC Work of Leaders* i mappen med supportmateriale på USB-drevet.

Vores *Work of Leaders*-podcasts giver dig endvidere en førstehåndsbeskrivelse af, hvordan du fortolker *Work of Leaders*-profiler, så du bedre kan besvare spørgsmål fra deltagerne. Vi anbefaler kraftigt, at du lytter til de medfølgende podcasts forud for afviklingen af *Work of Leaders*.

Bemærk, at nogle af ressourcerne kun er tilgængelige på engelsk.

## **Everything DiSC Work of Leaders®-facilitering**

### **Skal en organisation have indgående kendskab til DiSC® for at bruge *Everything DiSC Work of Leaders*®?**

Nej. De første sider i *Work of Leaders*-profilen indeholder en oversigt over DiSC og en beskrivelse af deltagerens DiSC-stile og giver tilstrækkelig indsigt i, hvordan deres naturlige tilbøjeligheder påvirker deres færdigheder som ledere. Hvis du ønsker at gå mere i detaljer med DiSC, kan du bruge den valgfrie aktivitet Bliv bevidst om DiSC. Aktiviteten kan indgå i Modul 1 og giver en mere detaljeret indføring i DiSC-principperne.

### **Hvad hvis en deltager allerede har udfyldt en profil i et andet *Everything DiSC*-program?**

Hvis en deltager allerede har taget en *Everything DiSC*-profil, kan du bruge disse scorer til at oprette en *Work of Leaders*-rapport for vedkommende. Du kan imidlertid ikke bruge scorerne fra rapporterne i DiSC Classic-serien. For at oprette yderligere en rapport skal du finde deltagerens nuværende *Everything DiSC*-rapport i EPIC ved at vælge "Manage Reports" > "Edit Existing Reports" og derefter indtaste de relevante søgekriterier. Når du har åbnet rapporten, skal du klikke på knappen "Create an Additional Report" nederst på siden og følge vejledningen. (Se "EPIC Help and Tutorials" for at få flere oplysninger). Bemærk, at deltageren skal besvare *Work of Leaders*-spørgerammen, før profilen kan genereres, da disse udsagn gælder specifikt for dette program.

### **Hvor mange timers klasseundervisning skal jeg afsætte til afvikling af *Work of Leaders*-kurset?**

*Work of Leaders-facilitering* består af fem moduler med en individuel afviklingstid på mellem 60 og 90 minutter. Modulernes varighed er baseret på et skøn og afhænger i sidste ende af gruppens størrelse samt den afsatte tid til diskussioner i plenum og i tomandsgrupper. Det FRARÅDES, at en instruktør forsøger at afvikle alle fem moduler på en enkelt kursusdag. Med hensyn til gruppestørrelser og afsat tid til diskussioner er det også vigtigt at tage hensyn til den store mængde information, deltagerne skal fordøje. Testgrupper har vist, at der er behov for minimum to dage for at give deltagerne en positiv

oplevelse og fuldt udbytte af kurset. *Work of Leaders-facilitering* består af forskellige moduler, som også kan afholdes som workshops med en separat workshop for hvert modul.

### **Er kurset velegnet til både samlede grupper og delgrupper?**

Selvom nogle af aktiviteterne i *Work of Leaders* har til formål at afdække mønstre og give indsigt i lederskab i en samlet gruppe, er kursets overordnede formål at hjælpe deltagerne med at udforske deres egne styrker og udfordringer som ledere og er velegnet til alle gruppesammensætninger. Når det er sagt, giver samlede grupper dig dog den fordel, at du kan bringe deltageres nyerhvervede indsigt op på organisationsniveau i jeres diskussioner.

### **Kan kurset tilpasses til et virtuelt undervisningsmiljø?**

Ja. Men når du overvejer, hvordan du vil tilpasse *Work of Leaders* til et virtuelt miljø, er det vigtigt, at du ikke undervurderer effekten af de indsigtfulde samtaler, som dette særlige kursus inspirerer til. Brug interaktionsværktøjer, f.eks. chat, afstemninger, whiteboards og pauser, så meget som muligt under webinarer. En begrænsning af størrelsen på de virtuelle hold til 15-20 deltagere vil ligeledes fremme udbytterige samtaler i et virtuelt miljø.

### **Hvad svarer jeg, hvis en deltager bestrider, at højre side af et kontinuum er best practice, eller at venstre side ikke er?**

De begreber, som anvendes i enderne af kontinuaene i *Work of Leaders Profile*, er kontekstafhængige, hvilket betyder, at de kun er best practice eller en hindring i forbindelse med det pågældende trin i *Work of Leaders*-processen. Her er nogle svar, du kan bruge, når deltagerne har indvendinger mod den betegnelse, der hæftes på et bestemt kontinuum:

- Mind dem om, at begrebet bruges i en kontekst, og henvis til definitionerne i deltagerhandouts og instruktørvejledningen for at fremme deres forståelse af konteksten.
- Understreg værdien af adfærdstyperne i venstre side inden for andre områder af lederskab og management.
- Hvis indvendingen fremkommer i en gruppe, kan du spørge gruppen, om de kan give eksempler på, hvordan kontinuumbegreberne bidrager til det *Work of Leaders*-trin, de definerer, f.eks. hvordan de kan se, at højre side fremmer trinnet, og at venstre side hæmmer det.

### **Hvad svarer jeg, hvis en deltager spørger, hvad det betyder, at vedkommende er i venstre side af et adfærdskontinuum?**

Her er nogle svar, du kan bruge:

- Mind dem om, at adfærdstyperne i højre side af kontinuaene er best practice i en given kontekst eller ledelsessituation.
- Alle kan benytte best practice-fremgangsmåderne.
- Det kræver mere energi, jo længere du er placeret til venstre.
- Over 50 % af ledere har mellem 5 og 9 adfærdstyper i venstre side.