|  |
| --- |
| **Ofte stillede spørgsmål** |
| **EVERYTHING DISC® Productive Conflict-BEGREBER** | * Hvordan hjælper *Everything DiSC® Productive Conflict* personer og grupper med at håndtere konflikter?
* Er *Everything DiSC Productive Conflict*-profilen valid og pålidelig?
* Hvordan har I fastlagt *Productive Conflict*-prioriteterne?
* Er min DiSC®-stil anderledes i *Productive Conflict* end i *Workplace* eller andre Everything DiSC®-programmer?
* Hvorfor er noget af min feedback tilsyneladende i modstrid med det, jeg ved om min DiSC-stil?
* Hvordan kan jeg få en dybere forståelse af baggrunden for og begreberne bag *Everything DiSC Productive Conflict*?
 |
| **EVERYTHING DISC® Productive Conflict-FACILITERING** | * Skal en organisation have forudgående kendskab til DiSC for at kunne bruge *Everything DiSC Productive Conflict*?
* Hvad nu, hvis deltagerne allerede har en profil fra et andet Everything DiSC-program?
* Hvor mange timers holdundervisning skal jeg bruge på at facilitere *Everything DiSC Productive Conflict*?
* Er kurset velegnet til både samlede grupper og opdelte grupper?
* Er det muligt at afholde *Everything DiSC Productive Conflict*-kurset i et virtuelt miljø?
 |

# Everything DiSC® Productive Conflict-begreber

## Hvordan hjælper Everything DiSC® Productive Conflict personer og grupper med at håndtere konflikter?

Everything DiSC®-profiler er typisk beskrivende feedback om et bestemt fokusområde, f.eks. om at lede et team, sælge til kunder eller lede og motivere medarbejdere. Konflikter på arbejdspladsen er et stort problem, som berører alle organisationer. *Everything DiSC Productive Conflict* fokuserer på specifikke oplysninger, som kan hjælpe dig med at forstå dine egne tilbøjeligheder i konfliktsituationer, herunder hvorfor du udviser bestemte typer destruktiv adfærd, og giver dig værktøjer til at udvise en mere konstruktiv adfærd i konfliktsituationer. *Everything DiSC Productive Conflict* bygger på vores grundprincip om, at alle DiSC®-stile er lige værdifulde, og hjælper dig med at forstå, at alle dine kolleger har deres egen måde at reagere på i konfliktsituationer. Ved at lære noget om din egen adfærd og forstå andres adfærd i konfliktsituationer kan du øge chancerne for at gøre konflikter på arbejdspladsen mere konstruktive til fordel for både arbejdsklimaet og hele virksomhedens effektivitet.

## Er Everything DiSC Productive Conflict-profilen valid og pålidelig?

Ja. Alle de Everything DiSC-produkter, vi tilbyder, overholder vores strenge teststandarder og med dokumenteret effektivitet gennem vores iterative designproces. *Everything DiSC Productive Conflict* anvender samme profil som de øvrige Everything DiSC-programmer, så tidligere valideringsarbejde er fortsat relevant i denne sammenhæng. Profilen bygger på mere end 40 års forskning og viden om DiSC. Specifikke oplysninger om validitet og pålidelighed findes i *Everything DiSC-forskningsrapporten* og i *Everything DiSC-vejledningen* (på engelsk).

## Hvordan har I fastlagt Productive Conflict-prioriteterne?

Vi indsamlede data ad flere omgange, før vi udvalgte de endelige *Productive Conflict*-prioriteter. Et panel af DiSC-fageksperter startede med at udvælge et sæt prioriteter, som de mente, afspejlede den enkelte adfærdsstils tilgang til konflikt bedst. Vi udvalgte begreber, som nøje (1) afspejlede den konceptuelle model, og som (2) var velegnede til at formidle historien bag hver enkelt DiSC-stil. Vi har finpudset begreberne og målingen af prioriteterne baseret på mere end 10.000 indsamlede deltagerbesvarelser. Vores generelle forskningsresultater viser, at *Productive Conflict*-modellen nøje afspejler de reelle miljøer på arbejdspladsen, så den er nyttig til at forstå forskellige tilgange til at håndtere konflikt. Læs mere i *Everything DiSC-forskningsrapporten* og *Everything DiSC-vejledningen* (på engelsk).

## Er min DiSC®-stil anderledes i *Productive Conflict* end i *Workplace* eller andre Everything DiSC®-programmer?

Den spørgeramme, der anvendes til at bestemme en persons DiSC-stil og placeringen af vedkommendes punkt i *Everything DiSC® Productive Conflict,* er nøjagtigt den samme, som anvendes i *Everything DiSC Workplace®*, *Management, Sales* eller *Work of Leaders*. Og som alle de øvrige Everything DiSC-programmer har *Productive Conflict* produktspecifikke elementer i spørgerammen, som måler prioriteterne.

Når en person tager Everything DiSC-profilen igen, besvarer vedkommende typisk ikke spørgsmålene på præcis samme måde. Vi oplever typisk en medianændring på 12 grader inden for cirklen.  Så en persons punkt vil uvægerligt flytte sig en smule, også selvom personen besvarer den samme spørgeramme.

Vi har bemærket, at forskydningen er størst for personer, som udarbejder *Sales* eller *Productive Conflict*-profilen. En forklaring kan være, at når en person ved, at han eller hun tager et kursus i et af disse to emner, ændrer vedkommende sin indstilling en lille smule under besvarelsen af spørgsmålene. Når det er sagt, er forskydningen dog ikke større end den forskydning på 12 grader, vi typisk ser mellem forskellige profiler for den samme person. ***Vi opfordrer derfor ikke til at drøfte en persons ”Productive Conflict-stil” eller ”Sales-stil” som en separat stil i forhold til vedkommendes globale DiSC-stil.***

## Hvorfor er noget af min feedback tilsyneladende i modstrid med det, jeg ved om mig selv?

Der kan være tidspunkter, hvor en persons identificerede stil og beskrevne egenskaber ikke rigtigt synes at passe sammen. Dette kan f.eks. være, hvis personens resultater i profilen omfatter uventede svar, eller hvis personen lægger større eller mindre vægt på tilbøjeligheder, end hvad der er typisk for den pågældende stil. Vi ved f.eks., at to personer med D-stilen ikke er identiske. Det skyldes, at D-stilen er flerdimensionel, så den indeholder sammenhængende, men selvstændige elementer, som f.eks. slagkraftig, direkte og viljestærk. En person udviser måske til tider kun to ud af disse tre egenskaber, men klassificeres stadig som en person med D-stilen. Uventede typer adfærd eller prioriteter uden for en DiSC-stils typiske egenskaber afspejler dybden af den pågældendes personlighed. *Everything DiSC®-tillægget til facilitatorer* kan være en hjælp til at identificere disse uventede typer adfærd og findes til alle Everything DiSC-profiler.

## Hvordan kan jeg få en dybere forståelse af baggrunden for og begreberne bag Everything DiSC Productive Conflict?

Ressourcer som forskningsrapporter, coachingtip og værktøjer er tilgængelige via links til *Everything DiSC® Productive Conflict*-hjælp og -ressourcer i mappen med støttematerialer på USB-drevet til *Everything DiSC Productive Conflict Faciliterings-kittet.* Derudover kan du finde detaljerede oplysninger i *Everything DiSC®-vejledningen* (på engelsk). Vores nye uddannelsesplatform, MyEverythingDiSC, har også forskelligt indhold, som kan lære dig mere om forskningen og teorien bag Everything DiSC-modellen. Her finder du idéer til, hvordan du kan fortsætte med at bruge og tage ved lære af DiSC i det daglige. Spørg din autoriserede partner eller HR-kollega for at få mere at vide om, hvordan du får adgang til MyEverythingDiSC.

# Everything DiSC® Productive Conflict-facilitering

## Skal en organisation have forudgående kendskab til DiSC® for at kunne bruge Everything DiSC® Productive Conflict?

Nej. De første sider i *Everything DiSC Productive Conflict-profilen* indeholder en oversigt over DiSC samt en beskrivelse af den pågældende deltagers DiSC-profil. Disse sider giver et tilstrækkeligt grundlag for at forstå, hvordan en persons naturlige tilbøjeligheder påvirker vedkommendes adfærdsmæssige prioriteter. *Everything DiSC Productive Conflict Faciliterings-kittet* dækker også DiSC-modellens grundlæggende elementer, så deltagerne har det nødvendige udgangspunkt for at forstå de mere avancerede emner, som dækkes i *Everything DiSC Productive Conflict-profilen*.

## Hvad nu, hvis deltagerne allerede har en profil fra et andet Everything DiSC®-program?

Hvis en deltager allerede har en Everything DiSC-profil, kan denne profils grundlæggende DiSC-scorer bruges til at udarbejde en *Productive Conflict-rapport* for personen. Hvis du vil oprette en rapport, skal du finde deltagerens eksisterende Everything DiSC-mappe i EPIC og derefter følge anvisningerne på skærmen for at oprette en yderligere rapport ud fra disse data. *Productive Conflict* har specifikke elementer og adfærdsmæssige prioriteter, så deltagerne skal stadig besvare bestemte elementer for at få udarbejdet deres *Productive Conflict-profil*. Se punkterne med hjælp og selvstudier til EPIC for at få flere oplysninger.

## Hvor mange timers holdundervisning skal jeg bruge på at facilitere Everything DiSC Productive Conflict?

*Everything DiSC Productive Conflict Faciliterings-kittet* består af tre moduler (hver med en varighed på mellem 50 og 90 minutter) plus valgfrie aktiviteter i form af et DiSC-konfliktkort og sammenligningsrapporter. Varigheden afhænger af gruppens størrelse samt af omfanget af diskussioner i grupper og i par. Det er muligt at gennemgå alle tre moduler i løbet af en enkelt session af en halv dags varighed.

*Everything DiSC Productive Conflict*-faciliteringens modulbaserede design betyder også, at det er muligt at levere modulerne som separate workshopper.

## Er kurset velegnet til både samlede grupper og opdelte grupper?

Ja. Programmet fokuserer primært på at hjælpe enkeltpersoner med at udforske deres egne styrker og udfordringer i konfliktsituationer, men *Everything DiSC Productive Conflict*-faciliteringens aktiviteter afdækker også mønstre og indsigt for en samlet arbejdsgruppes tilgang til konflikt. Når du arbejder med en samlet gruppe, har du mulighed for at udvide programmet ved at inddrage deltagernes nyopdagede indsigt i drøftelserne på organisationsniveau.

## Er det muligt at afholde Everything DiSC Productive Conflict-kurset i et virtuelt miljø?

Ja. Men når du overvejer, hvordan du kan tilpasse *Everything DiSC Productive Conflict* til et virtuelt miljø, er det vigtigt ikke at undervurdere effekten af de samtaler, som uddannelsen inspirerer til, og som er en vigtig katalysator for indsigtsprocessen. Når du designer dit webinar, skal du derfor sikre dig, at du udnytter interaktionsværktøjernes fulde potentiale. Hvis du begrænser holdstørrelsen til 15-20 deltagere, bliver det også nemmere at facilitere meningsfulde samtaler i et virtuelt miljø.