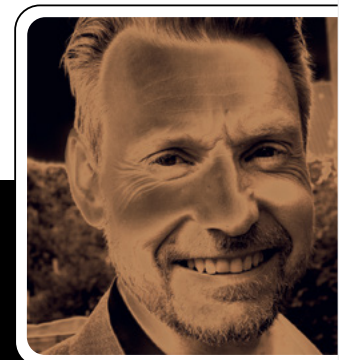
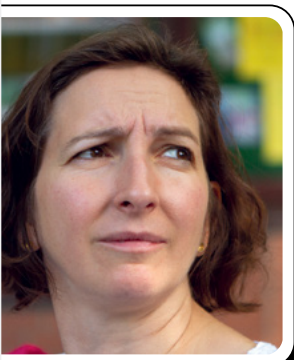


# Visual Talking

10 måder at arbejde med trivsel og samarbejde





Side 03 • **Introduktion**

---

ØVELSER TIL TRIVSEL OG SAMARBEJDE

---

Side 04 • **Så simpelt kan du starte**

Side 05 • **Et løft til trivselsmålingerne**

Side 06 • **Teambuilding – fortiden styrker fremtiden**

Side 07 • **Ryst holdet sammen og brug alle kompetencer**

Side 08 • **Bliv nysgerrig på at lytte**

Side 09 • **Sæt ord på trivslen**

Side 10 • **Veje til konsensus**

Side 11 • **Bliv bedre til at samarbejde om kerneopgaven**

Side 12 • **Coaching – personlig samtale**

Side 13 • **Broen til bedre forståelse**

---

BILLEDKORTVÆRKTØJET

---

Side 14 • **Find Dialogle**

Side 15 • **Se billedserierne Editions**

Side 16 • **Se billedserien Faces**

Side 17 • **Specifikationer**

# Bring alle i spil og øg trivsel og samarbejde

Forskelligheder skaber muligheder, men mangelfuld kommunikation og misforståelser sætter begrænsninger. God kommunikation er afgørende for at sikre trivsel og samarbejde. Der findes et utal af betegnelser for typer af medarbejdere og ledere. Resultatorienteret, konsensusføgende, generation Y, introvert, ekstrovert, egoist, tænkende, spontan eller passiv/aggressiv. Men fælles for næsten os alle er, at vi tænker visuelt og skaber billeder i hjernen af det, vi hører. Når vi bruger billedkort i samtaler, bliver de vores fælles visuelle reference – det styrker kommunikationen og forståelsen.

Dialogles billedkort er specifikt udviklet til at sætte tanker i gang og indgå i alle former for samtaler. Når vi kobler det, vi siger, til et billede, øger vi forståelsen og puster til nysgerrigheden. Visuel kommunikation bliver tydeligere, fordi vi kan udtrykke os metaforisk og tolke symbolsk. Vi bliver klogere på emnet og på hinanden og finder lettere frem til løsninger. Konklusioner kan lagres i billedkort, som bliver enkle symboler på det, vi har aftalt.

Vi har samlet en række øvelser her til at komme godt i gang.

*Rigtig god fornøjelse!*

*Dialogle*

# Så simpelt kan du starte

*En enkel og intuitiv proces, som engagerer og motiverer deltagerne i små og store grupper eller i en-til-en samtaler.*

1. Læg billedkortene ud foran deltagerne og bed dem finde et billedkort på det, I skal tale om – fx:
  - Hvad gør dig glad ved dit arbejde?
  - Hvad vil du gerne anerkendes for?
  - Hvornår er du mest motiveret?
  - Hvornår oplever du godt samarbejde?
  - Hvad er din største udfordring?
  - Hvor ser du den største barriere?
  - Hvad skal der til for at forandre kulturen?
2. Når alle har valgt, fortæller deltagerne på skift hinanden – i gruppen eller i plenum – om deres billedkort, og dialogen er i gang.

# Et løft til trivselsmålingerne

*Øvelsen tager en god times tid med 10 deltagere. Du skal bruge et Magnumsæt, 10 Post-it blokke og 10 penne.*

1. Spred et Magnumsæt ud på gulvet og bed deltagerne vælge et kort, der siger noget om, hvad der giver dem arbejdsglæde i dag.
2. Nu går deltagerne sammen to og to og fortæller på skift hinanden om deres kort. Mens den ene taler, noterer den anden nøgleord fra fortællingen ned på en Post-it seddel.
3. Når én har talt færdig, sættes Post-it sedlen på billedet, og de to bytter roller.
4. Alle de brugte billedkort lægges herefter ud på gulvet som kunstværker på en række.
5. Så går deltagerne tilbage og vælger hver et nyt kort, som siger noget om, hvor de ser potentiale for at skabe fornyet arbejdsglæde på arbejdspladsen fremover.
6. De går igen sammen to og to i nye par – og processen gentages.
7. Når alle er færdige med at fortælle, lægger de deres andet billedkort under det første, og udstillingen er klar.
8. Nu samles gruppen om udstillingen, og alle fortæller om deres kort.
9. Når alle har talt, fotograferer du hver deltagers to billedkort med tilhørende nøgleord.
10. Print dine fotos ud og lad dem cirkulere, når gruppen mødes næste gang for at drøfte og planlægge konkrete forbedringer af arbejdsglæden hos jer.

**Tip!** Billedkortene kan blive et mere levende værktøj, hvis de ledsages af musik.

# Teambuilding – fortiden styrker fremtiden

*Øvelsen er velegnet som energibooster og til at skabe tro på fællesskabets styrker og potentiale.*

1. Spred alle Dialoogle kortene ud på bordet.
2. Bed hver af teamdeltagerne vælge de fire kort, som bedst beskriver det sidste år. Et som fortæller om de vigtigste erfaringer; et der minder om en betydningsfuld succes; et der viser, hvad teamet har lært af en fejl; og et som repræsenterer en overraskelse fra det sidste år.
3. Nu fortæller teamdeltagerne, hvorfor de har valgt netop de kort.
4. Læg alle kortene på bordet igen. Nu vælger hver af teamdeltagerne to-tre nye kort, som beskriver deres håb for det næste år. Det kan være kort, som beskriver, hvad de drømmer om, hvad de tror, de kan nå sammen, eller det potentiale, de håber vil udfolde sig i det næste år.
5. Lad dem fortælle – gerne uddybende – om hvert enkelt kort.

**Tip!** Enhver øvelse i en gruppe, som tager udgangspunkt i en fælles drøm eller et fælles ønske, er med til at skabe samhørighed og energi. Spørg ind til, hvilket kort teamet mener bedst illustrerer gruppens potentiale. Derefter kan I dialoogle om, hvorledes det potentiale kan forløses.

# Ryst holdet sammen og brug alle kompetencer

*Øvelsen er velegnet, når nye teams skal lære hinanden at kende, og målet er at mobilisere teamets samlede styrker i et godt og effektivt samarbejde.*

1. Læg et sæt Magnumkort ud på gulvet. – Er I flere end 12 deltagere, så er det en god idé at bruge to Magnumsæt.
2. Deltagerne skal nu hver især finde to kort, som symboliserer deres to stærkeste kompetencer. – De må også gerne tage et tredje kort som symbol på en styrke, de har og gerne vil blive dygtigere til. – Giv deltagerne god tid til at finde deres kort.
3. Når alle er klar, beder du deltagerne gå sammen to og to og pitche deres kompetencer til hinanden. Det skal gå lidt tjept, så du fortæller, at de har cirka to minutters taletid hver. Når de er færdige, rækker de armen i vejret for at indikere, at de søger nye partnere.
4. I denne fase skal du styre tiden og holde tempoet oppe. – Hvis et par har haft fem minutter sammen, beder du dem finde en ny samtalepartner at præsentere sig for.
5. Processen gentages, indtil alle har talt med hinanden, dog max. 40 minutter. Herefter holdes et par minutters pause.
6. Nu er teamet godt briefet på de kompetencer, som er til rådighed. Deltagerne går herefter sammen i to lige store grupper og får præsenteret den case, som begge skal arbejde med i cirka en time. Opgaven kan være konkret eller konstrueret til lejligheden, men den skal være relevant for teamet. Målsætningen er, at gruppen bringer alle teamets kompetencer i spil. De bruger deres billedkort til at illustrere deres løsning. Og de er velkomne til at tage nye billedkort ind for at illustrere kompetencer, som folk i teamet har, men som ikke allerede er præsenteret.
7. Til slut præsenterer de to grupper deres løsningsforslag for hinanden. – Husk i den efterfølgende evaluering, at god brug af alle kompetencer er vigtigere end selve løsningsforslaget

**Tip!** Opgaveløsningen kan udarbejdes på nogle store ark, hvor billedkort klæbes op i grupperinger for at illustrere kompetencer og samspillet mellem dem. Der kan også tegnes et spindelvæv, som billedkortene placeres på for at illustrere, hvor og hvordan kompetencer bedst muligt kan spille sammen. Ord kan skrives i tilknytning til billedkortene, efterhånden som arket udvikler sig.

# Bliv nysgerrig på at lytte

*Øvelsen er velegnet, når der arbejdes med kommunikation i gruppen.*

*I denne øvelse fokuseres der på det at lytte.*

1. Bed deltagerne gå sammen i grupper af tre til fem personer.
2. Del alle Dialogle kortene ud til grupperne og bed dem sprede kortene ud på bordet foran sig.
3. Bed dem hver især tænke tilbage på den samtale, de sidst har haft, hvor de følte sig oprigtig forstået, og vælg et kort, som symboliserer den følelse, de fik i den samtale. Hver enkelt i gruppen fortæller om sit kort.
4. Bed herefter deltagerne vælge et kort, som repræsenterer følelsen, de får, når de ikke føler, der bliver lyttet til dem. Hver enkelt i gruppen fortæller om sit kort.
5. Til sidst skal gruppen blive enige om to til tre kort, som fortæller noget om, hvad der kræves for at kunne lytte aktivt.

**Tip!**

Afhængig af hvilken målgruppe, der er tale om, kan det være en fordel at lave større eller mindre grupper.

Vær også opmærksom på gruppefordelingen. Øvelsen kan virke konfronterende for to personer i samme gruppe, som netop har haft en dårlig samtale. Øvelsen kan udvikles meget konstruktivt ved at starte i mindre grupper og samle op i plenum, så de bedste kort bliver en fælles viden.



# Sæt ord på trivslen

*Samtaler om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen; det, der er vigtigt for den enkelte og for medarbejdergruppen som helhed.*

1. Inden samtalen begynder, former du et hjerte af et langt reb. Der skal være plads til lige så mange billedkort, som der er deltagere. Spred Dialogle Magnumkort uden om hjerterebet. Der må gerne indgå flere Magnumsæt.
2. Introducer emnet. Bed alle finde et billede, der siger noget om emnet, som lægger op til, at folk tør tale fra hjertet og lade deres følelser komme til udtryk.
3. Spørg, hvem der har lyst til at lægge ud med at fortælle. Det kan godt være svært at komme i gang, men det varer kun kort. Når en deltager har talt, beder du deltageren lægge sit billede ind i hjertet.
4. Når fire-fem deltagere har fortalt, spørger du, om der er andre, der har lyst til tilføje eller spørge om noget. Alle må gerne stille spørgsmål, når den enkelte har afsluttet sin fortælling, lagt sit kort og bygget videre på hjertepuslespillet.
5. Når energien tager af, stiller du et nyt spørgsmål. Fx "Prøv at finde et billede, der fortæller noget om, hvad emnet betyder for jer personligt?" Nu er deltagerne varmet op og genertheden mindre.
6. Når der kommer interessante vinkler ind i samtalen, kan du fastholde og uddybe dem med spørgsmål som "Er der andre, som oplever dette på en anden måde?" eller "Har du tænkt over, hvad der kan være årsagen til, at du ser sådan på ...?" Hvis der er nogle, som endnu er lidt tilbageholdende, så prøv at spørge dem, om de kan se et sted i hjertepuslespillet, hvor deres kort passer ind i forhold til motiver, som andre har talt om.
7. Alle billedkort uden for hjerterebet lægges nu til side, og deltagerne stiller sig rundt om hjertet og kigger på helheden af udsagnene. Spørg deltagerne, hvad de ser.
8. Bed en frivillig placere sig i hjertet ved det billedkort, som siger noget om, hvad gruppen kunne gøre for at forbedre trivslen, stoppe mobning eller andet, som deltagerne har nævnt og fundet vigtigt. Når deltageren har fortalt om sit valg, kan den næste byde ind.
9. Når emnet er godt belyst, beder du deltagerne vælge et billede, som for den enkelte symboliserer det, de har fået ud af samtalen.
10. Fortæl til slut deltagerne, at de kan downloade deres billede gratis fra Dialogles hjemmeside for at huske resultatet.

**Tip!** Opdel hjertet i to lige store halvdele, hvis du ønsker at kategorisere/nuancere udsagnene. Fx efter om de har stor eller lille betydning, eller om der er tale om at være mobber eller at blive mobbet.

# Veje til konsensus

*Metoden er velegnet til at øve, hvordan man opnår enighed gennem høflig diskussion og forhandling.*

1. Spred alle Dialoogle kort ud foran gruppen.
2. Bed deltagerne gå sammen to og to og vælge ét kort, som siger noget om dem begge to.
3. Giv alle tid til at vælge kort.
4. Bed holdene finde sammen med et andet makkerpar og fortælle om kortet, de har valgt.
5. Firemandsgrupperne vælger nu det af de to kort, som siger mest om alle fire. Deltagerne skal nu være klar til at slippe de gamle argumenter og finde mening i det nye kort!
6. To firemandsgrupper går nu sammen og laver samme øvelse igen.
7. Til sidst står hele gruppen samlet omkring ét kort, som siger noget om dem alle.

**Tip!** Kortene kan vælges med udgangspunkt i mange forskellige situationer. Det bedste salg, det bedste møde, den sjoveste oplevelse, den værdi, I har til fælles osv. Stop eventuelt processen, når der er to eller tre kort tilbage. Det er i sig selv et godt resultat, at så mange kan blive enige om så få billeder. Hæng billederne op et sted, hvor alle ser dem – fx. i afdelingen, mødelokalet, receptionen, kantinen etc.

# Bliv bedre til at samarbejde om kerneopgaven

*Denne øvelse er god til at styrke det gode og effektive samarbejde om kerneopgaver – og skabe glæde og lyst til at udvikle sig i takt med opgaverne.*

1. Spred Dialoogle kortene ud og gå sammen i makkerpar med en de ikke kender så godt fra hverdagen.
2. Bed alle beskrive et godt samarbejde gennem tre billedkort:
  - 1) Det gode samarbejde
  - 2) Det effektive samarbejde
  - 3) Det samarbejde, der giver glæde i hverdagen.
3. I makkerparrene fortæller man hinanden om sine valg.
4. Makkerparrene skal nu sammen finde konkrete eksempler på hver af deres valg. Disse eksempler skrives ned på 2x3 ark, benævnt 1,2 og 3. Begge udfylder.
5. Nu mødes alle deltagere med en ny makker, som de genfortæller deres historie til. Dette giver ofte anledning til at deltagerne tilføjer nyt og mere til deres valg. Disse tilføjelser skrives på arkene.
6. Ark og billedkort hænges derefter op på en væg, eller lægges på gulvet. Ark og billeder hænges eller lægges i de tre grupper, tydeligt adskilt, så alle ark med nr. 1 hænger sammen, alle ark 2 osv.
7. Nu skal alle deltagerne hver for sig gå hen og læse alle ark og billeder, i alle de tre grupper. Giv god tid til at alle deltagerne gør sig bekendt med alle arkene.
8. Nu dannes nye grupper af fire, og i grupperne skal de nu i fællesskab vælge et billede og ark fra hver gruppe, der vel at mærke er den samlede bedste løsning til et bedre samarbejde om kerneopgaven fremadrettet.
9. Disse løsninger præsenteres i plenum, og hver gruppe lægger ark og billeder på gulvet.
10. Når alle grupper har fremlagt, så skal alle deltagerne stille sig foran den løsning de synes bedst om. Det vil blive tydeligt hvilke løsninger der skal implementeres.
11. Det aftales derefter Hvem gør Hvad Hvornår!

**Tip!** Hvis kun 2-3 deltager, bed deltagerne om at lave øvelsen først hver for sig.

# Coaching – personlig samtale

*Metoden er velegnet til dybdegående samtaler, der har til formål at afdække personlige udfordringer, finde løsninger og skabe beslutningsgrundlag. Kortene bruges til at styrke fokuspersonens indre billede af sin situation og muligheder – og skærpe hans opmærksomhed på, hvordan udfordringen kan klares.*

1. Spred alle Dialoogle kort ud foran fokuspersonen.
2. Fokuspersonen vælger fire kort. Ét som viser hans mål med samtalen; ét som viser noget om problemet; ét som viser, hvilke positive erfaringer han kan trække på; og ét der symboliserer hans tvivl.
3. Læg nu de fire kort i hver deres verdenshjørne, så de udgør et slags kompas. Herefter bruges kortene som referenceramme til at stille coachende spørgsmål:
4. »Når du ser disse fire kort, hvilket billede fylder så mest i din bevidsthed?«
5. »Hvilket kort giver dig mest grund til at tro på, at du når dit mål?«
6. »Prøv at vælge endnu et kort, som kunne være en del af løsningen. Og læg det, hvor du synes det passer bedst i kompasset«.
7. Coachingen fortsætter efter normale coachende principper.

**Tip!** Prøv i samtalen af vende det kort om, som symboliserer problemet, så billedet ikke længere er synligt, og spørg så: »Hvad ville være muligt, hvis virkeligheden så således ud«.

Du kan også lægge de fire kort ud på gulvet med god afstand mellem hvert kort. Bed fokuspersonen om at placere sig fysisk inde i kompasset og gennemfør coachingen stående. Bevæg jer rundt i kompasset, efter hvor I befinder jer i forløbet.

# Broen til bedre forståelse

*Metoden er velegnet til diskussion af værdiforskelle og til at finde løsninger på problemer i fællesskabet, fx. med henblik på bedre integration.*

1. Del deltagerne op i mindre grupper på to til fire personer og fordel alle Dialogle kortene i grupperne.
2. Bed grupperne sprede kortene ud på bordet.
3. Deltagerne vælger nu mellem et og fire kort, som de mener bedst illustrerer vellykket integration, og fortæller hinanden om de kort, de har valgt. (Jo flere kort, der vælges, jo dybere bliver problemer og løsningsforslag belyst).
4. Bed så grupperne lægge kortene på bordet igen.
5. Nu vælger hver deltager igen mellem et og fire kort, som illustrerer, hvad der skal til, for at en vellykket integration er mulig. De fortæller så hinanden om disse kort.
6. Til sidst vælger alle det kort, som de mener kan være et billede på håb i forbindelse med integration.
7. Alle fortæller om deres valg.

**Tip!** Det er vigtigt, at alle får taletid. Hvis du finder det relevant, kan du vælge at lade grupperne fremlægge deres konklusioner for hinanden. En måde at kaste lys over forskelle og ligheder i kulturer kan være at lade deltagerne vælge kort, som symboliserer dette – eller kort, som symboliserer broen til bedre forståelse. Det kan være en idé ikke at instruere deltagerne i øvelsen med det samme, men at bede dem om selv at komme med ideer til, hvordan kortene kan bruges. Alene samtalen om, hvordan kortene kan anvendes i den ene og den anden kultur, kan være værdiskabende.

# Find Dialoogle her

## Gør Dialoogle til dit eget og inspirer andre

I dette hæfte har du fået inspiration til forskellige øvelser, du kan få glæde af her og nu. Det er dog kun et udpluk af de øvelser, som Dialoogle og brugerne har udviklet. Find flere og byd ind med dine egne succeser og erfaringer på Dialooles Facebook og LinkedIn sider.

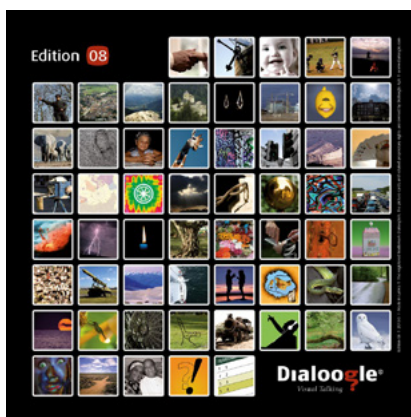
Tilmeld dig Dialooles Idé- og Inspirationsbrev og få øvelser direkte i din mailboks. Du tilmelder dig på [www.dialoogle.com](http://www.dialoogle.com).

Følg Dialoogle og del gerne dine erfaringer  
med os på de sociale platformene



# Dialoogle Editions

Styrken ligger i billedkortenes evne til at mangedoble værdien af kommunikation. Motiverne er skabt og nøje sammensat, så de åbner for frie associationer uden begrænsninger. Billedkortene fjerner indbyggede barrierer i tankegang og ordvalg. Disse billedserier motiverer hjernen til at reflektere, innovere, kreere, beslutte og forstå.



# Dialoogle Faces

Dialoogle's Face cards have proven their value in mentalisation among adults as well as children. The Face cards are extremely useful for perceiving and communicating empathy and feelings, needs and desires, just as for interpreting and understanding expressions, language and behaviour. Dialoogle Face cards can be used in conversations and creative processes but also for conflict solving and for coping with stress and anxiety.





# Specifikationer

Dialogles billedkort findes i to formater:



- **Magnumsæt** er 19×19 cm.  
Størrelsen egner sig godt til fx at lægge på gulvet, når man arbejder med større grupper, men er også ideelle i én-til-én samtaler, hvor I gerne vil være på benene og i bevægelse.
- **Pocketsæt** er 9×9 cm.  
Størrelsen er særligt egnet til bordet i én-til-én samtaler og helt små grupper.

Alle Dialogles billedserier består af 60 billedkort. Kortene er kacheret i kraftig karton. Bliver de beskidte, kan de rengøres med en fugtig klud. Æskerne er af høj kvalitet og rustet til lidt af hvert.



Buy Dialogle picture cards  
and concept packages

**SHOP →**



# Ideer og inspiration nok i hæftet?

Få eller giv flere ideer og inspiration på [www.dialoogle.com](http://www.dialoogle.com) og de sociale medier



Forskelligheder giver muligheder

**Dialoogle**<sup>®</sup>  
Visual Talking