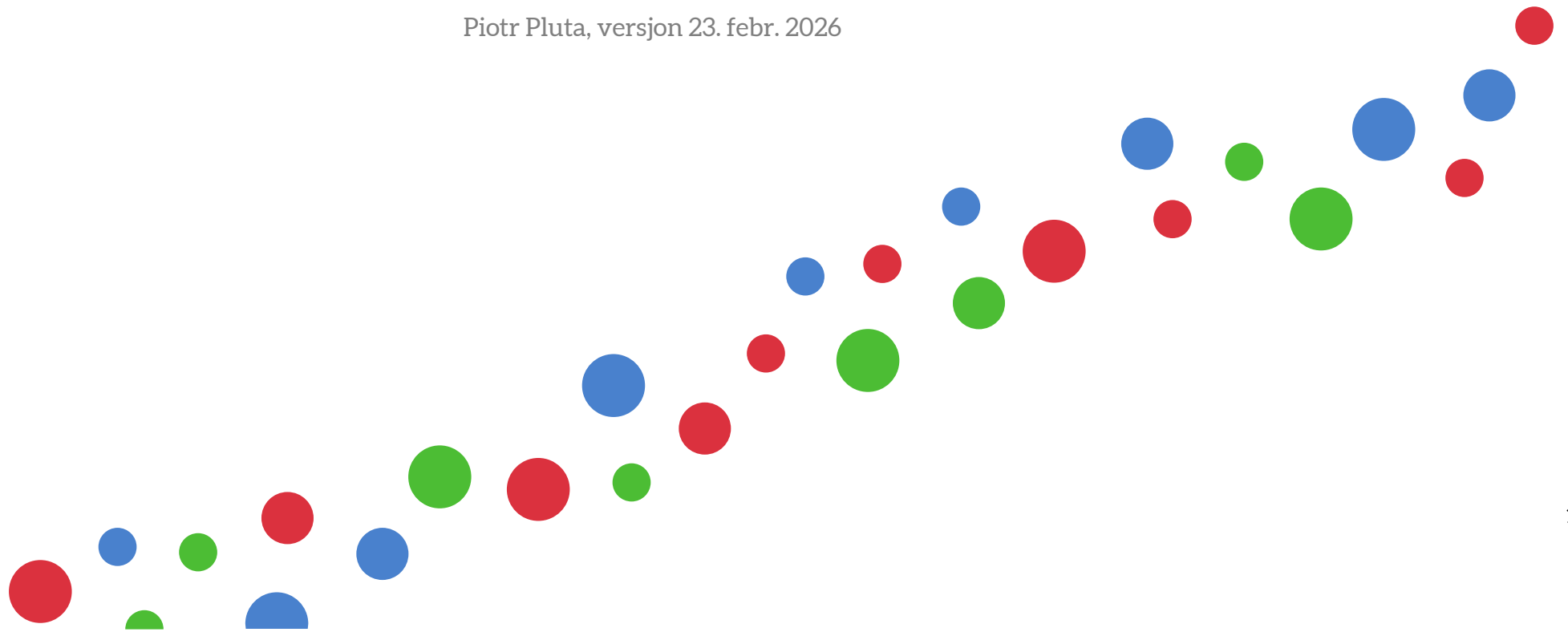


DI Premium Feedback

Veileders for fasilitator

Piotr Pluta, versjon 23. febr. 2026



Innhold:

- Introduksjon 2
- Praktisk informasjon 3
- Ideer for bruksområder 5

Introduksjon

Hva er DI Premium?

Diversity Icebreaker (DI) Premium er en tilleggsfunksjon som er tilgjengelig dersom man velger nettversjonen av spørreskjemaet. Premium består av en utvidet tilbakemelding basert på ens personlige poengsum på rød, blå og grønn, og generisk informasjon om fargens bruk i ulike sammenhenger (team, kommunikasjon, lederskap, etc.).

Kan Premium brukes i et standard DI-seminar?

Ja, men vi anbefaler at du venter med å gi deltakerne tilgang til Premium-innholdet til helt på slutten av seminaret. Det betyr at du kan forberede et standard DI-seminar på vanlig måte.

Hvorfor bør jeg bruke Premium?

Premium-tillegget vil forsterke nytteverdien av evt. oppfølgingsaktiviteter etter DI-seminaret. Premium er også

egnet for individuell bruk uten seminar. Du kan også bruke Premium for å integrere nyankomne team-medlemmer eller de som ikke kunne delta på DI-seminaret osv. Premium gir en mer helhetlig og dypere forståelse av ens profil – relevant for personlig utvikling og samhandling med andre.

Hva er fordelene med Premium?

- Beskriver en mer integrert tilnærming til ens poengsum og legger vekt på nyanser og fleksibilitet ved å ta hensyn til ikke bare ens primære, men også sekundære og tertiære preferanser.
- Oppfordrer til å reflektere og ta et metaperspektiv på preferanser, utfordringer og atferd i forhold til samarbeid, beslutningstaking og endringsprosesser.
- Gir praktiske tips for hvordan man kan bruke sine styrker, samt hvordan man kan være mer bevisst sine mulige fallgruver når man samhandler med andre.
- Balanserer fokus mellom seg selv og andre i selvutvikling.
- Beskriver ulike «blindsoner» ved fargene, slik at deltakerne får et mer kritisk perspektiv på ens primære preferanser (spesielt sett fra andres perspektiv når de kan bli «for mye»).
- Kan være et bedre alternativ med mindre grupper, der det ikke er mulig å lage store nok ensfargede grupper. Premium-tillegget gir mer kildemateriale for diskusjon.

Praktisk informasjon

Gratis demo

Siden du er fasilitator, anbefaler vi at du først bruker demo-lenken for å få din egen personlige profil og gjøre deg kjent med Premium-innholdet. Du finner demolenken i e-posten sammen med testlenken du har kjøpt.

Hvordan får deltakerne tilgang til Premium-innholdet?

1. Standard DI-seminar

Når du bestiller DI for en gruppe kommer normalt Premium-tillegget med PIN-kode. Premium-innholdet er da først tilgjengelig etter du deler den 4-sifrede PIN-koden med deltakerne. Denne koden er unik for gruppen din og fungerer for alle deltakere (forutsatt at de bruker samme test-lenke). Med denne funksjonen utsetter du tilgangen til Premium-innholdet til slutten av workshopen, eller evt. senere. Du beholder dermed deltakernes fokus på interaksjon og kollektiv læring under selve seminaret.

OBS – husk å få profilen på e-post

Det er spesielt viktig med dette alternativet at deltakerne lagrer profilene sine ved å bruke «Send score»-funksjonen på slutten av spørreskjemaet.

På denne måten kan de alltid få tilgang til profilen sin via lenken de mottar. Det gir dem tilgang til Premium-innholdet selv etter at de har lukket nettleseren. Hvis de hopper over å sende profilen til seg selv og lukker nettleseren, vil det ikke være mulig å gjenfinne profilen.

Send skårer

Du kan få dine resultater via e-post.

E-postadresse

Vennligst gjenta e-postadressen

Send

2. Individuell bruk

Hvis du har bedt spesifikt om Premium uten PIN-kode ved bestilling, er Premium-innholdet tilgjengelig umiddelbart etter at du har fylt ut spørreskjemaet. Slik umiddelbar tilgang er praktisk i coaching, som en del av opplæring av ansatte (f.eks. i kontinuerlige onboarding-programmer), eller dersom en deltaker gikk glipp av det fasiliterte seminaret sammen med sin gruppe. Den kan også brukes når du gjennomfører ikke-standardiserte DI-seminarer, for eksempel når du vil at deltakerne skal bli kjent med betydningen av fargene og/eller reflektere over profilen deres eller om et spesifikt tema, før seminaret (mer nedenfor).

MERK: Det anbefales også her at deltakerne lagrer sine profiler ved å bruke ovennevnte SMS/e-postfunksjon, av samme grunn.

Hva er innholdet i Premium, og hvordan genereres det?

1. Den første delen av tillegget (inkl. *Profilrapport, Tips, statistikk og Sosial læring*) er personlig tilpasset ens faktiske poengsum. Den er basert på at de fleste har en klar primær og en sekundær preferanse, hvor sistnevnte ofte påvirker den første i betydelig grad i hvordan vi tenker og oppfører oss. Den inkluderer også den tredje preferansen, som har mindre innflytelse.

Denne delen beskriver hvordan en 'typisk' person med f.eks. RØD-Blå profil oppfører seg i ulike arbeidsrelaterede sammenhenger, f.eks. hva som kan være styrker og utfordringer; hvordan kan man søke læring relatert til sin tredje farge, osv.

Tilbakemeldingen er ikke helt unik for hver person: den tildeles fra en generisk gruppe av mulige fargeprofilkombinasjoner, dvs. en person som scorer 65 Blå, 50 Rød og 35 Grønn vil motta samme tilbakemelding som en som scorer 80 blå, 60 Rød og 10 Grønn.

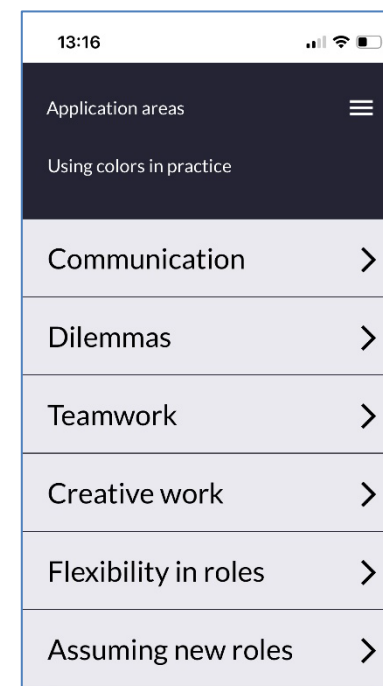
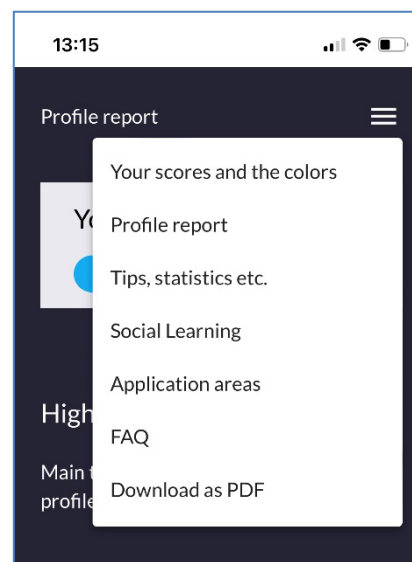
Dels på grunn av dette, samt at alle psykologiske profiler er begrenset i presisjon, oppfordres deltakerne gjennom hele teksten til å reflektere og være klar over at ikke alt i tilbakemeldingen vil passe dem til enhver tid og i alle situasjoner.

MERK: Deltakere med nøyaktig samme antall poeng på de to høyeste eller de to laveste fargene blir bedt om å velge tilsvarende primær- eller sekundærfarge før tilbakemeldingen presenteres. De kan gå tilbake og velge annerledes senere. Deltakere som scorer veldig nært til gjennomsnitt på alle farger (48-52 poeng på hver) får et ekstra avsnitt kalt *Balansert-fleksibel*, som fremhever de unike

elementene i slike balanserte profiler.

2. Den andre delen av tillegget er generisk informasjon om rød, blå og grønn som er relevant i ulike mellommenneskelige sammenhenger. Alle deltakerne får med andre ord det samme innholdet i denne delen. Den består av seks kapitler: *Kommunikasjon, Dilemmaer, Teamarbeid, Kreativt arbeid, Fleksibilitet i roller og Å ta nye roller*.

Tips: Bruk "hamburger" menyknapper øverst til høyre for å navigere og velg evt. *Download as PDF* for å laste ned rapporten.



Hva er informasjonen i Premium-tilbakemeldingen basert på?

- Empirisk forskning, dvs. korrelasjonsstudier mellom DI og andre etablerte psykologiske konsepter som gir adferdsmessige ledetråder knyttet til ulike fargeprofiler.
- Kvalitativ datainnsamling, dvs. intervjuer med workshopdeltakere og analyse av innhold produsert i seminarer.
- Ekspertkunnskap i form av erfarne superbrukere av DI med mange års erfaring ga innspill og tilbakemeldinger på Premium under utvikling.
- Gjentatte anekdotiske utsagn knyttet til ulike fargeprofiler.

Hovedtyngden av Premium-innholdet er satt sammen av Bjørn Z. Ekelund, cand. psychol., MBA, som har publisert en rekke artikler og bøker om konseptet og har fasilitert mer enn 500 workshops med Diversity Icebreaker.

Bruksområder

Premium som et enkelt tillegg til standard DI-seminar



Den enkleste måten å bruke Premium og øke læringen for deltakerne på, er å gi dem tilgang til tillegget på slutten av et standard DI-seminar. Du kan f.eks. settes deres lesning av profilen i kontekst ved å la deltakerne stille spørsmål som oppfordrer til refleksjon. Eksempler:

Samhandle med andre:

- Hvordan påvirker profilen din samhandlingen og samarbeidet med andre i teamet/prosjektet/rollen din?
- Hvordan kan andre "oppleve" profilen din? Hva kan være inspirerende? Hva kan være utfordrende for dem?
- Hvordan manifesterer profilen din seg på sitt beste? Hvordan under stress eller i en krise?
- Hvordan kan du bruke denne nye kunnskapen og bevisstheten?

Selvforståelse

1. Bli kjent med profilen din:
 - ✓ Hva følte umiddelbart rett i profilbeskrivelsen din?
 - ✓ Hva følte galt og passet ikke til hvordan du oppfatter deg selv?
 - ✓ Hva følte galt i begynnelsen, men ga mening etter å ha tenkt på det?
 - ✓ Hva manglet?
2. Hva i profilen din var:
 - ✓ kjent for deg og andre?
 - ✓ kjent for deg, men ikke for andre?
 - ✓ nytt, overraskende eller uventet?
 - ✓ noe som andre legger merke til, men som du selv kan noen ganger kan unnlate å se?
3. Hvilke kvaliteter i profilen din vil du bruke mer? Hvorfor og hvordan?
4. Hva i profilen din bør du være på vakt mot? – Fallgruver? Potensielle "fargeallergier" eller konflikter?
5. Hvilke andre fargeprofiler ville det være enkelt/vanskelig å samarbeide med? Hvorfor?
6. Hvilke styrker relatert til din tredje fargepreferanse kan du ha?

Videreutvikle innsikten med **KI-tjenester som ChatGPT etc.**

Mange velger å bruke Premium-rapporten direkte slik den er – mens andre utforsker den videre ved hjelp av egne KI-verktøy, som for eksempel ChatGPT eller NotebookLM.



Når rapporten lastes opp og suppleres med egen kontekst, som nåværende rolle, aktuelle utfordringer eller utviklingsmål, kan KI bidra til å strukturere og utdype innsikten, tilføre ny relevant informasjon og gi mer målrettede innspill. Dersom man heller vil lytte enn å lese en rapport, er det enkelt å lage en engasjerende podcast med NotebookLM.

En slik bruk av rapporten tar fortsatt utgangspunkt i brukerens unike profil, men vil gi mer treffsikre tolkninger og anbefalinger – samtidig som vurderingene og beslutningene forblir hos brukeren.

Eksempel på første prompt:

"Den vedlagte filen er min individuelle Diversity Icebreaker-rapport. Lag en oppsummering skreddersydd for min nye rolle som teamleder i finansavdelingen, med konkrete råd for ledelse og samarbeid."

Premium i **oppfølgingsaktiviteter**

Oppfølging etter standard-seminaret kan bestå av alt mellom en 20-minutters gruppediskusjon til en sekvens av en- og flerfargede gruppeøvelser i løpet av et heldags utviklingsseminar. Disse aktivitetene kan foregå etter en kort pause etter seminaret, neste dag eller etter noen uker osv.

Poenget her er å få deltakerne til å bruke Premium til forberedelse etter standard-seminaret og før oppfølgingen. Omfanget av forberedelsene avhenger av tiden som er til rådighet – alt fra en utvidet lunsjpause til et par uker kan være aktuelt.

Enkel oppfølging

Noen spørsmål fra forrige avsnitt, for eksempel: *Hvordan manifesterer profilen din seg på sitt beste? Hva med under stress eller i en krise?* eller *Hva i profilen din var nytt, overraskende eller uventet?* kan fungere som en generisk, tankevekkende forberedelse før gruppeaktiviteter.

Som en enkel oppfølgingsaktivitet her kan du be deltakerne om å dele sine refleksjoner om slike spørsmål i dyader, eller små mono- eller flerfargede grupper. Dette kan f.eks. skje etter en lengre lunsjpause eller som oppvarmingsaktivitet i begynnelsen av dag 2 av et program, som en måte å knytte det opp mot arbeidet dagen før.

Oversikten over ulike seminar-sekvenser nedenfor er egnet for lengre oppfølgingsøkter (1–2,5 timer) og krever at deltakerne har lengre tid til å forberede seg enn en kort lunsjpause mellom aktivitetene.

Opplæring i kommunikasjon

Individuelt arbeid etter DI-seminar

- Les gjennom tipsene om effektiv kommunikasjon med forskjellige farger fra Premium-innholdet.

- Fremhev de som vil være spesielt effektive for deg.
- Tenk på andre kommunikasjonsstrategier du kan legge til i denne listen.

Oppfølgingsseminar

- Oppsummering av hjemmearbeid
- I flerfargede grupper:
 - Del dine fremhevede kommunikasjonsstrategier og forklar hvorfor de vil være effektive for deg.
 - Diskuter utfordringer du kan oppleve når du kommuniserer med andre fargeprofiler.
 - Tenk på tips dere kan gi hverandre for bedre kommunikasjon på tvers av fargene.
- Gruppene deler de viktigste tipsene som kom opp i plenum.

Konflikthåndtering

Individuelt arbeid etter DI-seminar

- Velg ett eller to eksempler på fargedilemmaer som er relevante for deg. Et eksempel kan være dilemmaer mellom din primær- og tertiærfarge (dvs. hvis du scorer høyest på blått og lavest på rødt, velg fra *Blå-røde dilemmaer*).
- Tenk på situasjoner hvor du jobber sammen med andre der disse dilemmaene kan oppstå. Hvem er involvert? Hva er konteksten? Hvordan løser du utfordringen?

Oppfølgingsseminar

- Oppsummering av hjemmearbeid
- I grupper med én farge:
 - Del eksemplene dine. Hvordan slutter de vanligvis (konflikt, uløst, synergi)?
 - Hva kan du gjøre for å håndtere konflikt bedre fra ditt fargeperspektiv?
 - Spør grupper med andre farger hvordan de håndterer konflikt.
- I flerfargede grupper:
 - Del hvordan du ser og opplever konflikt fra dine perspektiver, og still hverandre spørsmål for å finne ut mer.
 - Hvilke oppfatninger er like? Hva er annerledes?
 - Tenk på god praksis for konflikthåndtering. Hva vil fungere på tvers av forskjellige fargeprofiler? Hvilke metoder er "fargespesifikke" ?
- Gruppene presenterer sine viktigste læringspunkter i plenum.

Teamarbeid

Individuelt arbeid etter DI-seminar

- Les avsnitt 6, *Homogenitet og heterogenitet i team* i Teamarbeid-kapitlet i Premium-rapporten.
- Fullfør den første delen av TeamBlomst-øvelsen: Lag ditt eget «kronblad» ved å liste opp de unike egenskapene du bidrar med i teamet.

Oppfølgingsseminar

1. Oppsummering av hjemmearbeid
2. Hele teamet eller team delt inn i mindre flerfargede grupper dersom teamet er stort.
 - Diskuter og skriv ned hva som skal være i midten av TeamBlomsten: Et delt mål? En visjon? Teamets delte identitet?
 - Plasser de individuelle kronbladene rundt midten.
 - Les andres kronblad, og hvis du kan, legg til kvaliteter eller bidrag som de andre kan ha utelatt.
3. Deltakerne fullfører TeamBlomsten ved å plassere kronblader rundt det delte midtpartiet og diskuter det som bekrefter det unike og delte ved teamet:
 - Hvordan kan vi integrere disse unike egenskapene i vårt felles mål?
 - Hvordan kan vi best bruke dem i praksis?
 - Hvordan kan vi balansere forskjeller og likheter på best mulig måte?

Kreativt arbeid

Individuelt arbeid etter DI-seminar

1. Les gjennom de ulike fasene av problemløsning og fargenes styrker og utfordringer (i Premium-rapporten under *Kreativt arbeid*).
2. Velg 2-3 styrker og utfordringer som er spesielt relevante for deg. Hvordan påvirker disse din kreativitet når du samarbeider med andre? Hvordan kan andre legge merke til dem?

Oppfølgingsseminar

1. Oppsummering av hjemmearbeid
2. I flerfargede grupper:
 - Del styrker og utfordringer du har identifisert som mest relevante for deg.
 - Diskuter hvilke av dem som har størst innvirkning på kreativt arbeid i gruppen.
3. Arbeid med Diversity Icebreaker [Kreativitetsduk](#).

Premium i ikke-typiske DI-seminar

- eksempel: ledergrupper



Det anbefales vanligvis å starte med et standard DI-seminar der en av hovedaktivitetene (trinn 2 i brukerhåndboken) dreier seg om at deltakerne skaper en lokal forståelse av rød, blå og grønn – sin egen tolkning av fargene. Denne aktiviteten gjør at deltakerne skaper kunnskap gjennom kollektiv refleksjon. Denne prosessen preges normalt av mye humor og det oppstår en uformell atmosfære.

For noen grupper og i enkelte sammenhenger ønsker du imidlertid kanskje at deltakerne skal kjenne betydningen av fargene på forhånd og fordype seg i mer innholdsspesifikke aktiviteter ved hjelp av Rød, Blå og Grønn. Dette kan f.eks. være aktuelt hvis medlemmene i gruppen kjenner hverandre godt og er opplært i selvrefleksjons- og utviklingsaktiviteter og/eller det er begrenset med tid under selve samlingen.

I så fall må deltakerne besvare testen og få poengsummene sine på forhånd. Når du deler testlenken, for eksempel via e-post, er det fint om du poengterer at DI ikke er en kompetansetest eller en klassisk personlighetstest, og at det ikke finnes feil/riktige svar.

Nedenfor er et eksempel som kan være relevant for et lite lederteam som kjenner hverandre godt.

Ledelse

Individuelt arbeid i forkant

1. Besvar DI-testen.
2. Les gjennom fargebeskrivelsene og din personlige Premium-profil.
3. Reflekter over hvordan kvaliteter i profilen din manifesterer seg i hvordan du utfører rollen din som leder.

Oppfølgingsseminar

1. Oppsummering av hjemmearbeid
2. I dyader:
 - Del hvordan kvalitetene i profilen manifesterer seg når du leder.
 - Diskuter hvordan profilen din kan være fordelaktig/ufordelaktig når du leder medarbeidere som har andre profiler.
3. I plenum:
 - Del viktig innsikt fra forrige øvelse.

- Diskusjon: Hvordan kan medlemmer av ledergruppen støtte hverandre på tvers av ulike fargeprofiler?

MERK: Eksempelet ovenfor om ledergrupper vil fremme dypere refleksjon og kan gi konkrete resultater, men metoden er nok best egnet som oppstart hvis deltakerne kjenner hverandre godt fra før og har erfaring med å delta i utviklingsprosesser.

Piotr Pluta, febr 2026

*Eventuelle forslag til forbedringer kan sendes til:
piotr@human-factors.no*