

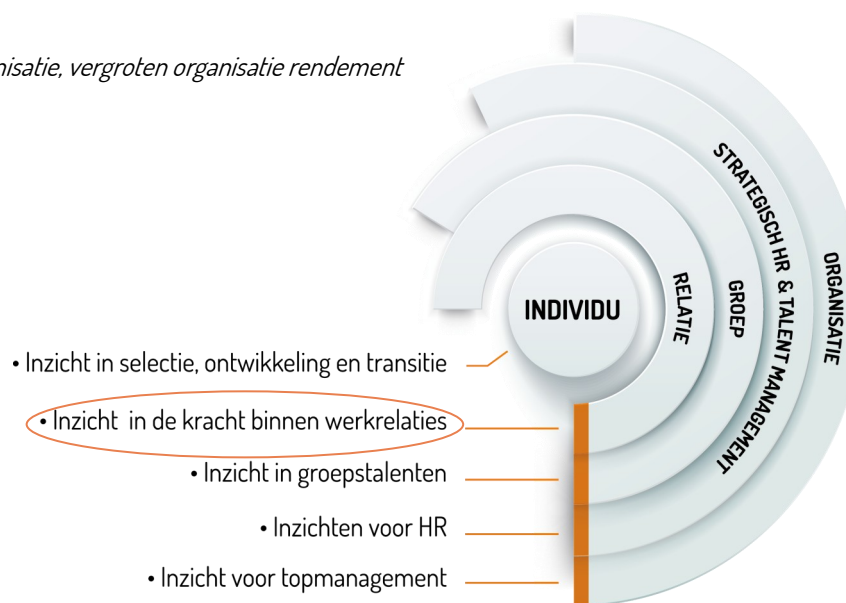


Het relatiemodel Belang van succesvolle werkrelaties!

Samenwerken met andere personen is één van de belangrijkste elementen van individueel succes en dat van een team. De sleutel tot samenwerking bent u zelf en u merkt waarschijnlijk dat deze sleutel, soms met enige moeite, op meerdere sloten past en niet op alle sloten. De vinger hierachter krijgen is essentieel. In onderlinge samenwerking blijkt vaak dat gezamenlijke krachten en valkuilen na verloop van tijd inzichtelijk worden. Deze kenmerken in de samenwerking worden overigens niet altijd van elkaar begrepen. De gevolgen kunnen vergaand zijn. Het zogenaamde relatiemodel biedt oplossing!

Profilizer® Methode

Van individu tot totale organisatie, vergroten organisatie rendement

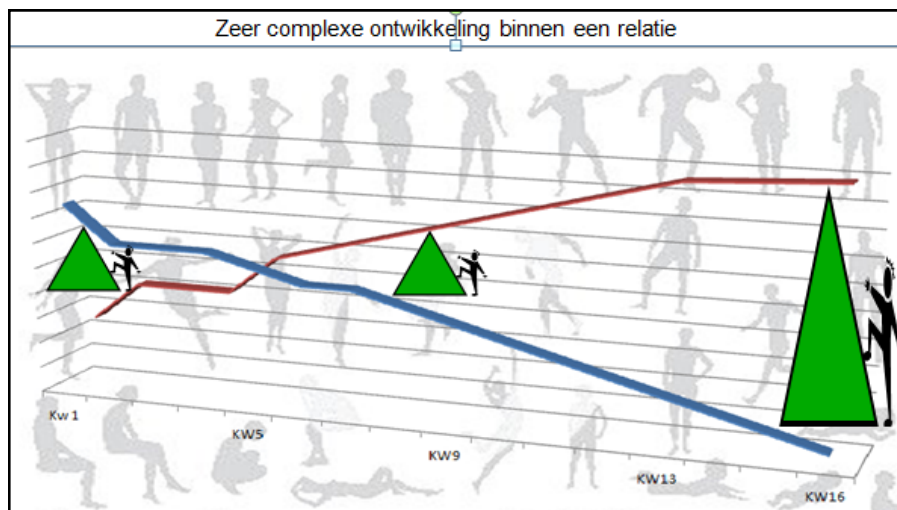


Op basis van uw antwoorden op een individuele online talentenmeting komen daaruit onderlinge scores. Deze worden vervolgens gerapporteerd op overeenkomsten en verschillen, binnen de gewenst zichtbaar te maken relatie. Hierdoor wordt de weg geboden naar optimale benutten van gezamenlijke talenten. Voor alle onderwerpen geldt dat de gemeten en gerapporteerde scores binnen de werkrelatie overeenkomen, verschillen of sterk verschillen.

Als onderdeel van het relatiemodel kan eveneens de individuele 'roadmap' geleverd worden. Hierin zijn alle kenmerken behorende bij samenwerking voor het individu uitgewerkt waardoor een zelfredzaam rapport over de eigen mate van samenwerking ontstaat.

Voordelen van het Relatiemodel:

- Direct de 'gebruiksaanwijzing' van de relatie en het (management) team zichtbaar en bespreekbaar waardoor aanzienlijke verbetering van de onderlinge samenwerking en onderlinge relaties kan ontstaan.
- Bespreekbaar kunnen maken van management issues op basis van gedeelde inzichten waardoor verbetering van beslissingen en verhoging van groepsoutput gerealiseerd kan worden.
- Gerichtere taken kunnen verdelen binnen een (management) team op basis van talenten in de onderlinge verhoudingen.
- Bij selectievraagstukken waarbij onderlinge samenwerking met een specifieke collega van belang is, direct zicht op mogelijk succes en aandachtspunten.
- Bij zelfsturende teams grote mate van inzicht op zelfsturing op gedragsniveau bevorderen.



Voorbeeld van rapportage op kenmerk: Ambitie

Zowel persoon x als persoon y scoren hoog op ambitie. Beiden zijn zeer veeleisend ten aanzien van de doelen die zij aan zichzelf stellen en willen continu het beste uit zichzelf halen met als doel succes/slagen/hogerop komen. Beiden moeten opletten dat de persoonlijke ambitie het eindresultaat niet in de weg staat, of dat er een conflictueuze relatie ontstaat.

Het relatiemodel rapporteert op de volgende kerngebieden binnen de onderlinge samenwerking:



Hoe ziet u onderlinge samenwerking eruit?

De onderlinge verhouding binnen onderwerpen zoals *praktisch handelen* en *uitdagingen zoekend* wordt onder meer beschreven.



Wat zijn uw gezamenlijke kenmerken bij het samenwerken in een groter team?

De onderlinge verhouding binnen *Delegeren* en *geduldig luisteren* wordt beschreven.



Hoe u zaken benadert, analyseert en op doelen afgaat?

De onderlinge verhouding binnen onderwerpen zoals *zakelijke doelgerichtheid*, *totaaloverzicht* en *discipline* wordt onder meer beschreven.



Uw gezamenlijke 'management issues', hoe ziet de onderlinge verhouding eruit?

De onderlinge verhouding binnen onderwerpen zoals *autoriteitsgevoeligheid* en *dynamiek* wordt onder meer beschreven.



Stressgerelateerde items relevant in de samenwerking, hoe scoren wij daarop?

De onderlinge verhouding binnen onderwerpen zoals *problemen omzeilen* en *de eigen grenzen kennen* wordt onder meer beschreven.

Voor meer informative over: *selectie, ontwikkel, loopbaan, re-integratie, organisatie, en organisatievraagstukken*, ga naar : www.Profilizer.nl

The Profilizer Method is the Copyright © 2008-2015 of L&D Support BV. All rights reserved.