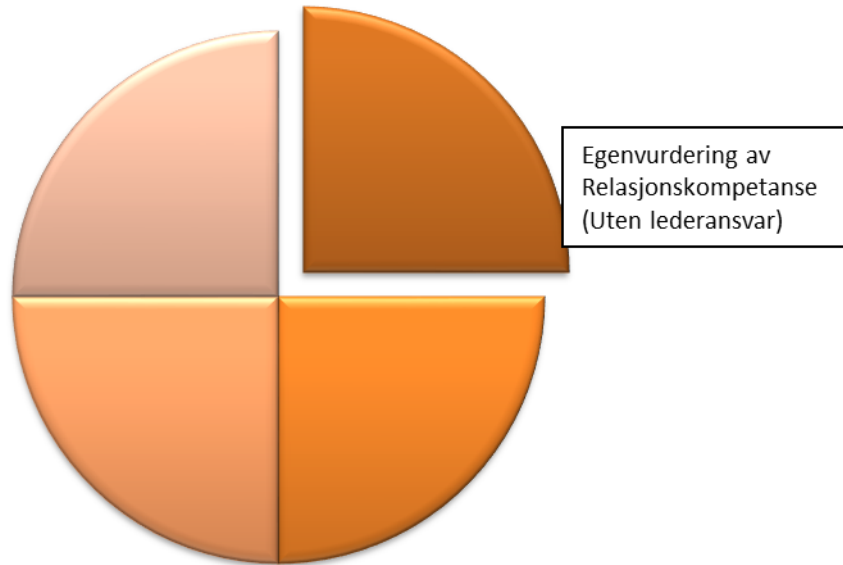


360 graders kartlegging

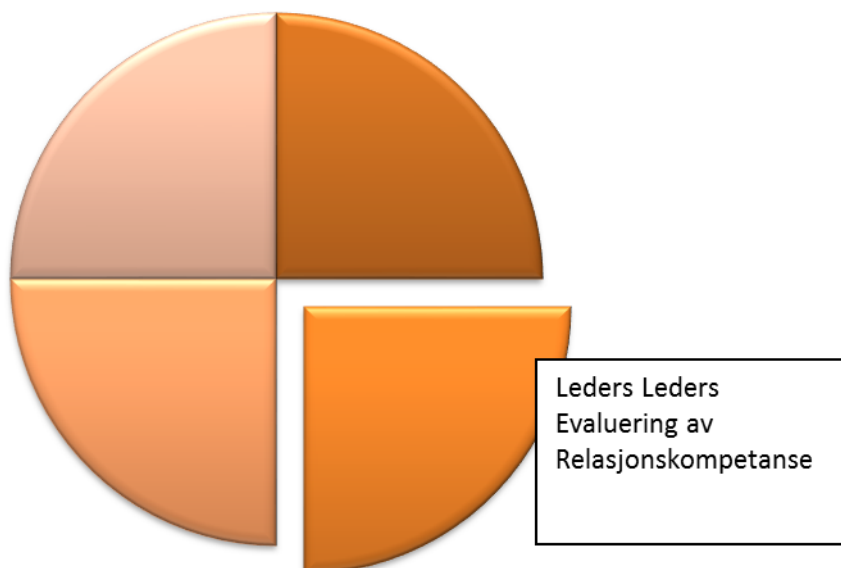


Dette er starten på en 360 graders kartlegging av en persons relasjonskompetanse. Denne første delen finnes i to skjemavarianter:

1. For personer med lederansvar. (Egenevaluering av Relasjonskompetanse)
2. For personer uten lederansvar. (Egenvurdering av Relasjonskompetanse)

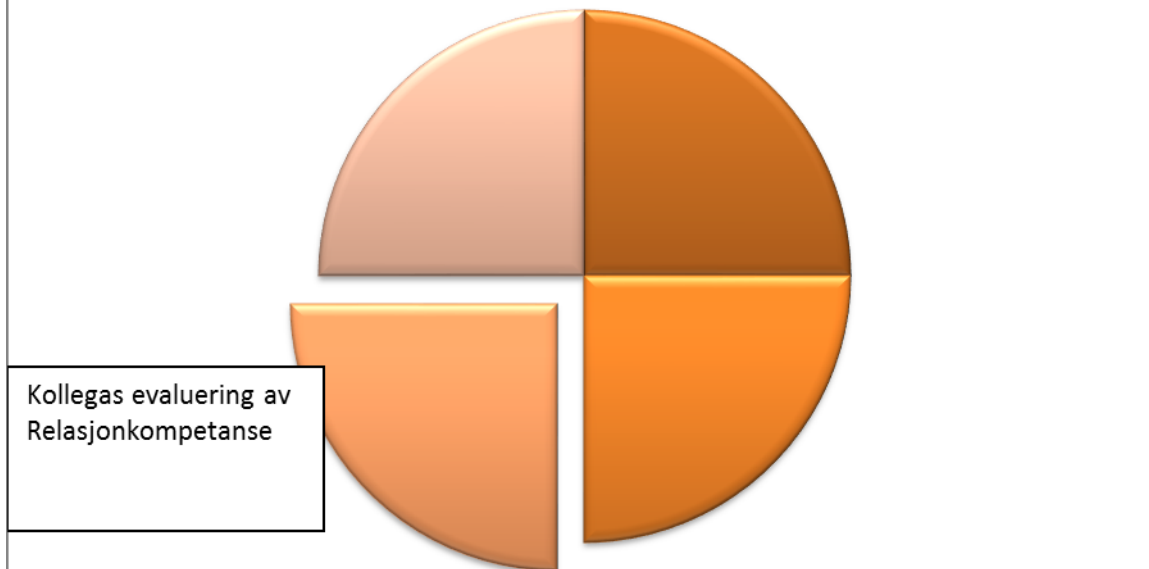
En persons kartlegging av seg selv vil være et godt grunnlag for å lage en egenutviklingsplan for seg selv – eller få coaching av en annen person. Mellom annet vil kartleggingen være et samtalegrunnlag for en medarbeidersamtale.

360 graders kartlegging

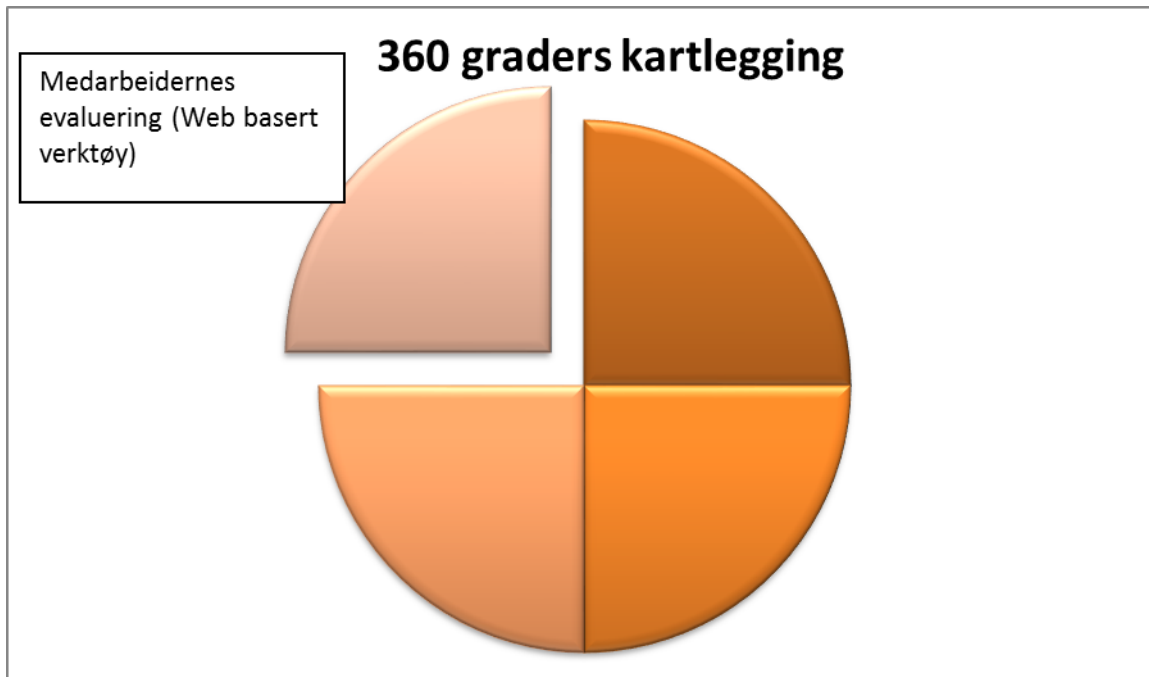


Dette er andre del av en full kartlegging av en leders relasjonskompetanse. Dette gjøres kun ved utfylling av et skjema. Leders leders evaluering vil danne et 180 graders bilde sammen med leders egnevaluering. Grunnlaget for å lage en utviklingsplan er nå enda sterkere og vil tjene som et samtalegrunnlag for medarbeidersamtalen/ utviklingssamtalen.

360 graders kartlegging



Dette er del 3 av en full 360 graders kartlegging. Den kan benyttes av personer med lederansvar og for personer uten lederansvar. Dette gjøres kun ved utfylling av et skjema. Ved å benytte flere kollegaer (2-3) vil personen få flere korrigeringer til egen og leders evaluering. Grunnlaget for en utviklingsplan er enda større nå når kartleggingen omfatter 270 grader. Som samtaleverktøy for coaching og veiledning har vi nå et solid bilde av personens relasjonskompetanse.



Dette er fjerde og siste del av en 360 graders kartlegging av en leders relasjonskompetanse. Den er web-basert og må administreres på en bestemt måte for å sikre respondentenes anonymitet og målepersonens krav til sikker håndtering av personopplysninger. Det er derfor kun autoriserte konsulenter som får benytte denne delen av verktøyet. Ved å henvende deg til Relasjonsledelse AS eller Relasjonskompetanse AS kan du få opplysninger om autoriserte konsulenter.

Det komplette 360 graders bildet av en leders relasjonskompetanse er selvsagt å foretrekke for å danne seg et helhetlig inntrykk av en persons styrker og svakheter innen denne kompetansen.

Det er mye som tyder på at en leders relasjonskompetanse avgjør lederens evne til å ivareta personalansvaret og for å håndtere mennesker i arbeidslivet.

Det komplette 360 graders bildet av en persons relasjonskompetanse kan være en avgjørende faktor for flere formål:

1. Som grunnlag for egenutviklingsplaner for personer med lederansvar/personer med mye menneskekontakt.
2. Som grunnlag i en intervjusituasjon/ i rekrutteringsarbeid
3. Som grunnlag for arbeid med nærvær, fravær, konflikthåndtering.
4. Som grunnlag for medarbeidersamtaler/utviklingsamtaler

Egenvurdering Lagkvalitet

Verktøyet baserer seg på lagmedlemmenes vurdering av egen opplevelse av lagets kvalitet i 14 ulike dimensjoner. Lagkvalitet er det samme som teamkvalitet. De 14 dimensjonene er som følger:

1. Relasjoner i laget
2. Relasjonelle ferdigheter
3. Tillit
4. Lojalitet/samhold
5. Samspill
6. Verdier
7. Visjon/mål
8. Posisjon
9. Prestasjoner
10. Konflikter/mobbing
11. Utvikling
12. Humor
13. Prioriteringskraft/tiltrekningskraft
14. Ledelse (lederen for laget evalueres)

Hvert lagmedlem fyller ut sitt evalueringsskjema og deretter kan lagprofilen for hele laget settes sammen til en felles lagkvalitet. For dette formålet har vi utviklet et dataverktøy som lager en rapport med profiler for lagkvalitet. Dataverktøyet krever en autorisasjon for bruk samt tolkning av et samlet lagresultat.. Enkelt personer som vil kartlegge sin opplevelse av sin lagkvalitet kan gjøre det uten autorisasjon.

Verktøyet har flere formål:

1. Grunnlag for lagutvikling/teamutvikling
2. Grunnlag for målsetting/visjon for laget/teamet
3. Grunnlag for konflikthåndtering i laget/teamet
4. Grunnlag for trivselstiltak for laget/teamet
5. Grunnlag for teamcoaching
6. Grunnlag for prestasjonsvurderinger i et lag/team
7. Grunnlag for endringer av et lag/team
8. Grunnlag for relasjonelle mellommenneskelige evalueringer
9. Grunnlag for ledelsesvurderinger i et lag/team
10. Grunnlag for relasjonelle, verdimeslige og resultatmessige vurderinger av et lag

Kartlegging av jobbmotivasjon

Skjemabasert kartlegging av to ulike sider ved motivasjon for jobbformål/coachingformål:

1. Kartlegging av jobbmotiv. Hvilke jobbmotiv teller mest av 6 ulike hovedmotiv for å være i arbeid. Videre blir det viktig å kartlegge hvordan en aktuell jobb tilfredsstiller de grunnleggende jobbmotivene en person har.
2. Kartlegging av 25 ulike motivasjonsfaktorer som til sammen utgjør en persons motivasjonsprofil.. Motivasjonsprofilen inndeles i primærmotivasjon og sekundærmotivasjon. Ved å analysere sin primærmotivasjon/ sekundærmotivasjon og se hvordan en aktuell jobb tilfredsstiller denne profilen, kan en i stor grad si noe om trivsel og egnethet for en bestemt jobb. Analysen vil danne grunnlag for jobbsøking og jobbskifte eller være en bekreftelse på at jobben tilfredsstiller viktige behov.

Kartlegging av jobbmotivasjon kan benyttes til en rekke formål:

1. Grunnlag for rekrutteringsarbeid
2. Grunnlag for å søke jobb
3. Grunnlag for å skifte jobb
4. Grunnlag for samtale om jobbtrivsel/jobbtilpasning
5. Coachingverktøy for veiledning av jobbsøkere
6. Grunnlag for utdanning /yrkesvalg/utvikling.
7. Grunnlag for medarbeidersamtaler
8. Grunnlag for samtaler om nærvær og fravær.
9. Grunnlag for samtaler om relasjonskvaliteter i jobbmiljøet.
10. Grunnlag for samtaler om teamutvikling/komplementære behov.

Dato	Kurs	Sted	Merk
14.-21.januar 2012	Leadership Seminar. Les mer..	Madeira	Ledige plasser
4.- 11.februar 2012	Leadership Seminar. Les mer..	Madeira	Ledige plasser
12.mars 2012	Verktøykurs. Lagkvalitet og Relasjonskompetanse. Les mer..	Seim	Ledige plasser
14.-15.mars 2012	Autorisasjon. Relasjonsledelse. Les mer..	Seim	Ledige plasser
19.mars 2012	Relasjonspedagogikk. Innføringskurs. Les mer..		Ledige plasser
12.-13.april 2012	Autorisasjon Relasjonskompetanse modul 1 Les mer..	Seim	Ledige plasser
11.mai 2012	Verktøykurs. Innføring i ulike verktøy.		Ledige plasser
1.juni	Prestasjonshjelp. Hvordan gjøre andre gode. Les mer..		Ledige plasser
12.september	Relasjonspedagogikk. Innføringskurs. Les mer..		Ledige plasser
18.-19.sept 2012	Verktøykurs. Autorisasjon.		Ledige plasser
1.-2.okt.	Autorisasjon. Relasjonsledelse. Les mer..		
18.-19.okt. 2012	Autorisasjon. Relasjonskompetanse. Les mer..		