

- Wil je effectiever zijn op je werk?
- Wil je je leiderschapskwaliteiten beter leren inzetten?
- Wens je een betere samenwerking tot stand te brengen?
- Wil je je invloed op je omgeving verder professionaliseren?
- Zou je meer rust en vrijheid willen ervaren in je werk?

### **Traject Professionele Effectiviteit**

Het individuele traject voor professionele effectiviteit is een bijzonder inspirerend middel om met dergelijke vragen in een snel tempo aan de slag te kunnen gaan met het oog op impact voor langere termijn. Het is in feite een intensieve privéopleiding op maat waarin alleen jouw leervragen aan bod komen. Het is geschikt voor iedereen die het lef heeft om echt de diepte in te gaan om patronen in persoonlijke effectiviteit, samenwerken en leidinggeven bij de wortel aan te pakken.

### **Doel**

Het doel van het traject is het verbeteren van persoonlijke effectiviteit, stijl van leiding geven en/of samenwerking. Hiervoor kunnen verschillende aanleidingen zijn, zoals wensen op het gebied van zelfmanagement, communicatie en leidinggeven of op het gebied van teambuilding, het omgaan met conflictsituaties of strategische keuzes.

### **Aanpak**

Tijdens het traject wordt vanuit verschillende invalshoeken meer inzicht verkregen in het eigen denken, voelen en handelen en wordt gezocht naar oplossingen die aansluiten bij wat iemand wil betekenen voor klanten. Het toepassen van inzichten op eigen praktijkvoorbeelden zal tot gevolg hebben dat er meer invloed ontstaat in de werksituatie.

Er wordt gebruik gemaakt van verschillende theorieën op het gebied van (resultaat)management, communicatie en (organisatie)psychologie en verschillende methodes om inzichten te vergroten en tot nieuwe oplossingen te komen. Hiervoor wordt het vierdimensionale model van het contextuele gedachtegoed van Nagy toegepast op de effectiviteit van samenwerking en leidinggeven<sup>1</sup>. In de toepassing van dit model speelt de filosofie van resultaatmanagement<sup>2</sup> een belangrijke rol: zijn de klant-leverancierrelaties voldoende duidelijk en kunnen teamleden voldoende invloed uitoefenen om van betekenis te zijn voor hun interne en externe klanten? Het model van Nagy in het kort:

<p><b>1. Feiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Heldere doelen en afspraken</li> <li>• Geschiedenis</li> <li>• Aanleg</li> </ul>	<p><b>2. Individuele psychologie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelde relationele vermogens</li> <li>• Overtuigingen (RET)</li> <li>• Overlevingsmechanismen</li> </ul>
<p><b>3. Interactionele patronen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicatiepatronen (TA)</li> <li>• Opstellingen</li> </ul>	<p><b>4. Relationale ethiek</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geven en ontvangen</li> <li>• Recht en onrecht</li> <li>• Loyaliteit</li> </ul>

### **Over Coanta Consult – *Groei begint bij de wortels***

Veresca van den Berge (organisatiepsycholoog) heeft een bureau opgericht om u van dienst te kunnen zijn bij het bevorderen van succesvolle samenwerking; Coanta Consult.

Door snelle analyses, diepgaande inzichten, resultaatgerichtheid en een praktische aanpak hebben trajecten via Coanta Consult blijvende impact op het succes van professionals.

Andere diensten van Coanta Consult zijn: organisatieanalyses op het gebied van samenwerking en resultaatgerichtheid, teamcoaching, communicatietrainingen, feedbacktrainingen en interventievergaderingen.

<sup>1</sup> Zie het boek "Dynamiek in verbinding" van Hans Groeneboer en Veresca van den Berge.

<sup>2</sup> Zie boeken van Joop Schmit, zoals "Resultaatgericht beoordelen"