

Ontwikkeling van je teams en mensen

Bouw aan sterkere teams van betrokken en coöperatieve werknemers

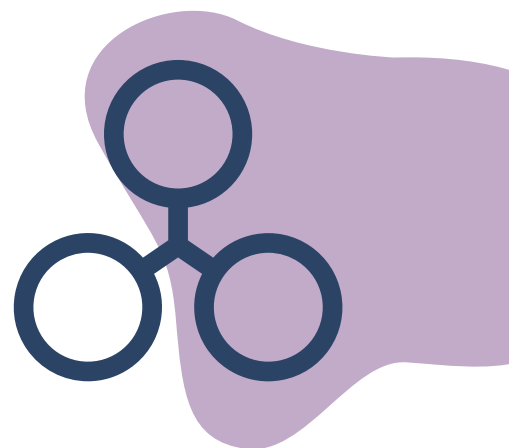


Misschien ben je al bekend met de voordelen van psychometrische assessments voor recruitment. Hiermee kun je objectief werven op basis van leervermogen, gedrags- en persoonlijkheidskenmerken en niet op basis van intuïtie. Bovendien kunnen de assessments en instrumenten van Thomas bedrijven helpen om werknemers beter aan te sturen en te ontwikkelen en tegelijkertijd teams op te bouwen met betrokken mensen die effectief samenwerken. Het is algemeen bekend dat betrokken, goed begeleide werknemers productiever zijn en langer in hun functie blijven. Thomas helpt je waardevolle werknemers te behouden door diepgaand inzicht te geven in hun gedrags- en persoonlijkheidskenmerken en hun mate van betrokkenheid, zodat je het beste in hen naar boven kunt brengen.

Bouwen aan betrokken, productieve teams

Het opbouwen van een high performing team vraagt meer dan alleen het werven van getalenteerde mensen. Productieve en coöperatieve teams begrijpen de verschillende gedragsstijlen binnen het team en zijn zich ervan bewust hoe hun eigen gedrag anderen beïnvloedt. Dit leidt uiteindelijk tot sterkere relaties binnen het team, wat helpt bij het vergroten van vertrouwen, respect en efficiëntie.

In combinatie met het gedragsassessment geeft Thomas Teams teamleden inzicht in hun eigen en elkaars sterke punten en aandachtspunten. Het biedt inzicht in de toegevoegde waarde van elk teamlid voor het bedrijf en helpt de prestaties van het team te verbeteren via effectiever management.



Thomas Teams biedt een profiel van het team en geeft diepgaand inzicht in het volgende:

- Welke rol speelt elke persoon binnen het team? Is het iemand die processen plant, organiseert en uitvoert, zorgt voor de implementatie van processen en systemen, samenwerkt met collega's en ze aanmoedigt, of is het iemand die resultaatgericht en probleemoplossend is?
- Wat zijn de sterke punten van het team en welke waarde voegen ze toe aan het bedrijf?
- Wat zijn mogelijke aandachtspunten binnen het team?
- Speel je in op de sterke punten van elk teamlid?
- Hoe reageert het team op veranderingen?
- Waar kunnen conflicten ontstaan?
- Welke leiderschapsstijl levert de beste prestaties op?

Thomas Teams helpt je om je team te motiveren om meer te bereiken door inzicht te geven in hun gedragsvoorkeuren en te leren hoe je betere werkrelaties opbouwt binnen het team en met andere teams in het bedrijf. Breng je team samen om teamdoelen te bereiken met collectieve kennis over zowel hun sterke punten als aandachtspunten die succes in de weg staan.



360-feedback om de ontwikkeling van werknemers te ondersteunen

Constructieve feedback wordt door veel mensen gezien als een geschenk en kan mensen helpen groeien en ontwikkelen. Dit soort zelfkennis is van onschatbare waarde om mensen te helpen het beste uit zichzelf te halen. Thomas 360 biedt een gestructureerd kader om feedback van collega's, ondergeschikten en managers en via zelfevaluatie te verzamelen om sterke punten en prestatiekloven te identificeren. Inzicht in de persoonlijke impact van mensen, hun sterke punten en ontwikkelingsgebieden helpt niet alleen bij hun eigen ontwikkeling, maar ook bij het opbouwen van een team van betrokken, gemotiveerde werknemers. Dat is vooral belangrijk als er mensen in het team zitten die vanuit huis werken. 360-feedback kan thuiswerkers helpen hun impact binnen het bedrijf te begrijpen en geeft hen de zelfkennis die nodig is om voort te bouwen op hun sterke punten en ontwikkelingsgebieden. Dat kan de samenwerking binnen geografisch gespreide teams verbeteren, wat zorgt voor een hogere productiviteit en betrokkenheid.

Als onderdeel van een ontwikkelingsprogramma voor werknemers biedt 360-feedback een concrete manier om de voortgang te meten. Door dit proces een keer aan het begin van het programma en vervolgens regelmatig tijdens het programma uit te voeren, kunnen managers en werknemers hun vorderingen zien. Dit geeft structuur en motivatie doordat iedereen de eigen vooruitgang kan zien..

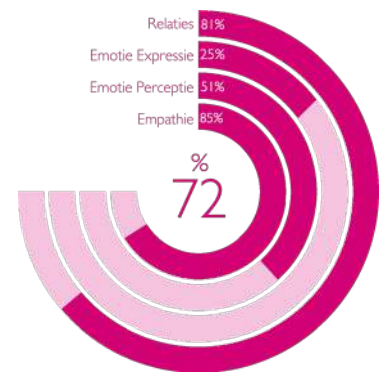


Emotionele Intelligentie

De Vragenlijst Emotionele Intelligentie (of TEIQue), het Emotionele Intelligentie-assessment van Thomas, biedt essentiële informatie voor managers en geeft werknemers waardevolle zelfkennis. Dit assessment biedt inzicht in wie we zijn, hoe we op andere mensen overkomen en waarom mensen zich gedragen zoals ze doen. Als ontwikkelingsinstrument biedt het werknemers de mogelijkheid om te reflecteren, te groeien en meer over zichzelf te weten te komen. Het dient als uitgangspunt voor coachingsgesprekken tussen managers en hun teams om werkrelaties te versterken en groei en ontwikkeling te bevorderen. Deelnemers kunnen bijvoorbeeld ontdekken wat hun assertiviteitsniveau is en stilstaan bij het feit dat een hoge mate van assertiviteit juist weer te dwingend kan overkomen en anderen kan afschrikken.

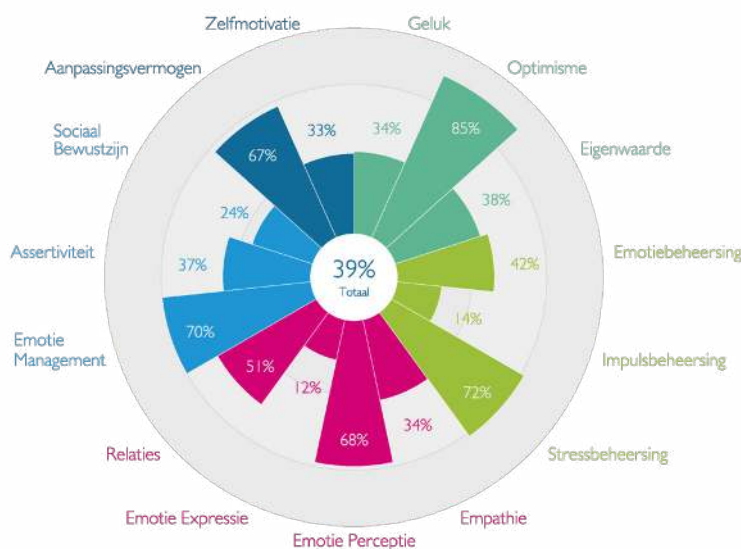


Het Emotionele Intelligentie-assessment kan worden gebruikt om meer inzicht te krijgen in hoe factoren zoals eigenwaarde of stressbeheersing de prestaties op de werkplek beïnvloeden. Dit assessment kan ook meer inzicht geven in hoe mensen emoties bij elkaar interpreteren. Mensen met een hoog empathisch vermogen zijn zich bijvoorbeeld waarschijnlijk beter bewust van de gevoelens van anderen, terwijl mensen met een laag niveau van emotionele expressie kunnen overkomen als kil en afstandelijk en moeite hebben om te communiceren hoe ze zich voelen. Dergelijke zelfkennis kan helpen om sterkere teams op te bouwen door meer begrip voor elkaars mate van emotionele intelligentie te krijgen.



In de snel veranderende en complexe wereld van tegenwoordig moeten werknemers meer dan ooit emotioneel veerkrachtig zijn om om te gaan met moeilijke situaties. Door inzicht te krijgen in de stressbestendigheid van werknemers, hun natuurlijke reactie op veranderingen, hun omgang met emoties en hun algemene welzijn, kun je je aanpak aanpassen om deze werknemers beter te ondersteunen.

Sommige werknemers hebben van nature een grote veerkracht: een psychologische buffer om zich door dingen heen te slaan. Maar degenen met minder veerkracht kunnen gerichte ondersteuning nodig hebben van managers en werkgevers. Psychometrische assessments geven inzicht in het vermogen van een werknemer om om te gaan met stress op het werk en daarbuiten. Met deze inzichten over mensen kun je je benadering aanpassen om hen beter te ondersteunen.



Zo help je hen gelukkiger, gezonder én productiever te worden. Stress raakt ons allemaal, maar sommigen kunnen er beter mee omgaan dan anderen. Hoe je er ook mee omgaat: de juiste psychologische middelen kunnen het verschil maken tussen veerkrachtig blijven en opgeven.

Een Emotionele Intelligentie-assessment geeft een nauwkeurig beeld van iemands aanpassingsvermogen, welzijn, zelfbeheersing sociabiliteit, emotionaliteit en zelfmotivatie. Daarmee kun je duidelijke stappen nemen om je mensen beter te ondersteunen.

Leiders identificeren en ontwikkelen

Om nog meer inzicht in je werknemers te krijgen, kun je het persoonlijkheidsassessment van Thomas gebruiken. Dit is gebaseerd op de wereldwijd erkende persoonlijkheidstheorie Big Five en geeft inzicht in hoe doelgericht werknemers zijn en of ze kalm blijven onder druk. Dit zijn slechts twee van de zes persoonlijkheidskenmerken die dit assessment meet. Het volledige assessmentrapport kan ook helpen om gemotiveerde, gedreven werknemers die leiderschapspotentieel hebben te identificeren.

Meer weten over hoe Thomas jouw bedrijf kan helpen bij het opbouwen en managen van teams van veerkrachtige, betrokken mensen die optimaal samenwerken? Ga dan naar www.thomas.co of neem contact op met je accountmanager bij Thomas.

Haal het beste naar boven in je mensen met Thomas.