

Strength Deployment Inventory (SDI):

bygger på psykologen Elias H Porters relationsteori, Relationship Awareness Theory.

Han hävdar att alla vill känna sig uppskattade och värdefulla för den de är och det de gör både av sig själva och av sin omgivning. Känslan för den egna personens värde utgör drivkraften för människor. Vi väljer beteende för att få vår självkänsla bekräftad.

Han säger vidare att:

Kvalitén på en organisation är beroende av kvalitén på dess relationer samt

Kvalitén på en persons prestation är beroende av dennes uppfattning om sitt egenvärde.

SDI hjälper människor att komma underfund med sina starka sidor i relation till andra människor under två olika förutsättningar: När allting går bra respektive när man hamnar i en konfliktsituation.

SDI ger förslag på hur man kan använda sina starka sidor för att förbättra sina relationer till andra människor.

SDI är en kartläggning av de värderingar som motiverar mig d v s grunden för hur jag känner mig och uppträder i olika situationer, dels när jag mår bra, dels när jag befinner mig i konflikt med någon.

Områden som avhandlas:

Hur betar jag mig mot min omgivning?

Varför betar jag mig som jag gör?

Hur uppfattar min omgivning mig?

Hur betar sig min omgivning mot mig?

Varför betar de sig som de gör?

Har deras beteende med mitt beteende att göra?

Är jag nöjd med min omgivnings beteende?

Genom att komma till insikt om ovanstående får jag möjlighet att ändra mitt eget beteende så att jag får en annan, mer önskad, reaktion från omgivningen.

Definition av självkänsla och självkänslans koppling till olika beteenden.

Kartläggning av mina styrkor och relationssätt samt mina "överdrivna styrkor" i relationer.

Hur agerar jag när jag mår bra?

Hur agerar jag när jag är i konflikt med någon?

Förändringen i mitt sätt att agera när jag befinner mig i konflikt visualiseras och ger värdefull information som ger mig möjlighet att påverka mitt konfliktbeteende i syfte att

åstadkomma en konstruktiv utveckling av situationen som gagnar alla inblandade parter.

Jag kan också få information om hur mina medarbetares/teammedlemmars motiverande värdesystem (MVS) ser ut och vad jag bör tänka på i mötet med dem för att mina möten med dem ska bli så konstruktiva och givande som möjligt för alla parter.

Att ge och ta konstruktiv feedback.

Motiverande belöningar/icke belöningar.

Hallgren & Löwenbergs AB

Adress

Spjutvägen 13
184 60 ÅKERSBERGA
SWEDEN

Telefon

070-878 65 40
info@hallgrenlowenbergs.se

Organisationsnr

556 556-3169
www.hallgrenlowenbergs.se