

EFFEKTIV LEDELSE AF PERSONEN



Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

LEDELSE

Thomas Thomsen reagerer bedst på en stærk, demokratisk leder, som, efter at have angivet den indledende retning, vil lade denne person agere selvstændigt. Han søger et åbent forhold til sin chef og vil forvente at blive behandlet som en kollega snarere end som en underordnet. Hvor det er muligt, skal hans leder give ham mulighed for at lede og påvirke andre.

Han har behov for at være involveret og "være indviet". Hvis han føler at han bliver holdt udenfor, kan han blive nervøs og krænket. Selvom det er vigtigt, at han har autoritet til at handle selvstændigt, er det ligeså vigtigt, at hans chef gør det klart hvor grænserne for hans autoritet går.

MOTIVATION

Prestigefyldte opgaver, offentlig anerkendelse af hans evner og kontante anerkendelser er nøglemotivatorer. Han er tilbøjelig til at reagere godt på højt profilerede opmuntringer og nyde rampelyset. Giv ham opgaver, der kræver at han leder og/eller skaber kontakt til andre, internt såvel som eksternt. Hvis hans chef offentligt anerkender hans potentiale, vil han arbejde hårdt for at leve op til forventningerne.

KOMMUNIKATION

Åben, venlig og hyppig kommunikation er vigtigt, hvis du ønsker at sikre dig positiv respons fra denne person. For at være effektiv, skal kommunikationen være "to vejs". Hvis du vil have hans opmærksomhed, skal du lade ham give sit bidrag. Når det skriftlige medie anvendes, skal du få ham til at give feedback på og kommentere beskedens indhold.

Han reagerer normalt bedre på verbal fremfor skriftlig kommunikation. Imidlertid skal alle hovedpunkterne i enhver mundtlig kommunikation sammenfattes og bekræftes skriftligt. At få feedback er specielt relevant, hvis meddelelsen er af detaljeret, teknisk eller specifik natur.

KONTROL

Udnyt denne persons behov for offentlig anerkendelse til at underbygge den ledelsesmæssige kontrol. Det vil sige, understreg den skadelige effekt, som brud på disciplinen eller manglende tilpasning kan have på hans anseelse hos sine ligestillede.

Han er sjældent bevidst fjendtlig. Imidlertid er han sandsynligvis tilbøjelig til at ville gøre tingene på sin egen måde. Det er derfor vigtigt, at han klart forstår reglerne og konsekvensen af at arbejde udenfor dem.

SUPPORT

Thomas Thomsen er tilbøjelig til at finde administrativt og analytisk arbejde både trættende og kedeligt. Som følge heraf, er han sandsynligvis tilbøjelig til at begå administrative fejl. Tildeling af administrativ støtte og analyserede data vil normalt blive værdsat og være gensidigt udbytterigt.

Selvom han vil træffe upopulære beslutninger, nyder han ikke at gøre det. Hans chefs støtte i sådanne situationer vil sandsynligvis være afgørende.

UDELEGERING

Ved uddelegering til denne person er det vigtigt, at hans chef er parat til at uddelegere autoritet såvel som ansvar. Han nyder opgaver, der kræver at han leder, overbeviser og påvirker andre. Undgå, når det er muligt, at uddelegere opgaver, der har en administrativ skævhed. Så længe rapporterings- og tidsplaner er klarlagte og aftalt fra begyndelsen, vil han tilpasse sig. En af de bedste metoder til at sikre sig engagement på, er at få ham til at fastsætte sine egne rapporterings- og tidsplaner.

DISCIPLINERING

Behovet for disciplinering kan holdes på et minimum, hvis hans leder klarlægger grænserne i denne persons autoritet og frihed til at handle selvstændigt. Lederen skal pointere, at den personlige autoritet vil blive fjernet som en konsekvens af brud på disciplinen.

Skulle behovet for disciplinering opstå, foreslår vi en formel men

ikke-kommanderende fremgangsmåde. Det er essentielt, at alle regler og disciplinære procedure overholdes, og at enhver disciplinær foranstaltning er i overensstemmelse med forseelsen. Imidlertid vil vi gerne pointere, at det er usædvanligt for denne person at opfatte mildhed som en svaghed.

UDVIKLING

Thomas Thomsens naturlige karakteristika antyder, at hans potentiale ligger i hans naturlige evne til at lede og få andre over på sin side. Roller bør være rettet mod public relation og salg/marketing.

Træning, der udvikler hans sociale og præsentationsmæssige egenskaber, vil både blive påskønnet og være gensidig udbytterig. Træning i selvsikkerhed kan være umagen værd, såvel som træning, der er rettet mod at forbedre hans analytiske evner. Imidlertid vil træning, der stiler mod at forbedre hans administrative dygtighed, sandsynligvis ikke nogen reel langsigtet effekt.

GRAFER & TALSCORE

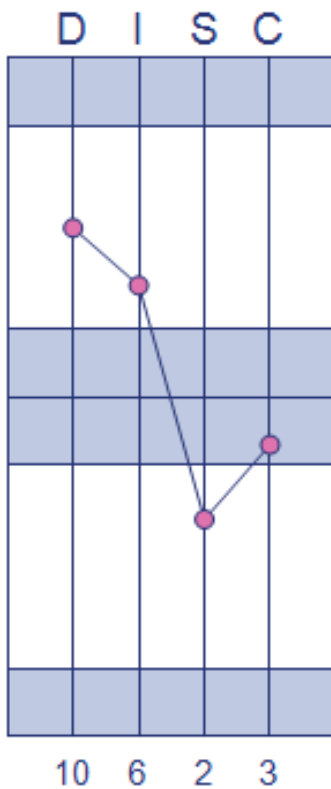


Thomas Thomsen

03-07-2008
Privat & fortroligt

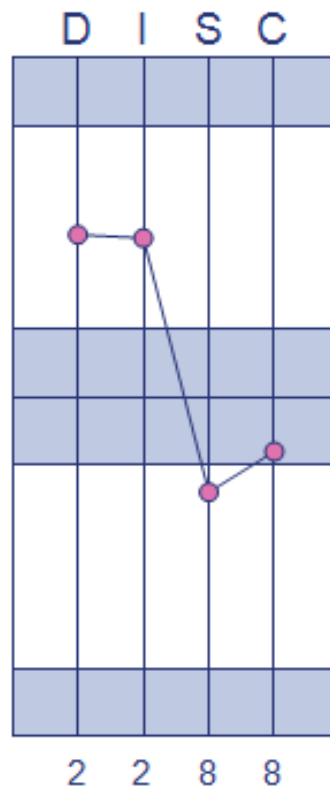
I

Adfærd i arbejdssituationen



II

Profil - adfærd under pres



III

Selvbillede

