

# MANGEMENT - SPØRGERAMME



Thomasine Thomsen

13-10-2008  
Privat & fortroligt

## EGENSKABER

Drivkraft, krævende, selvstarter, slagkraftig, selvstændig, stædig, kan være ligefrem, viljestærk, rastløs, nervøs, aktiv, energisk, udforskende, skeptisk og seriøs.

## LEDEREVNER

Thomasine Thomsen er sandsynligvis meget direkte i sin ledelsesstil og næppe særlig demokratisk overfor sine team medlemmer. Det er meget vigtigt for denne ambitiøse og konkurrencelystne person at opnå resultater. Hun har sandsynligvis evnen til at træffe beslutninger, men vil foretrække at handle uden enighed og rådføring med andre. Hun holder af problemstillinger, som giver mulighed for variation og udfordring og er sandsynligvis af natur en god strateg, som stiller spørgsmål ved status quo.

De potentielle svagheder med hensyn til ledelse er, at denne meget direkte person måske vil tvinge andre til at opfylde hendes krav og sjældent vil give efter, når først hun har besluttet sig. Hun er sandsynligvis meget disciplinerende, og man kan som følge heraf opleve hende motivere gennem frygt. Dette kan have en negativ effekt på de team medlemmer, som er af en mildere natur. Hun er sandsynligvis dårlig til at planlægge dagligdags opgaver eller på kort sigt, da hun foretrækker at se på det langsigtede, overordnede billede. Som følge af hendes behov for at trække sig tilbage fra andre, kan hun være bedre til at løse "tingrelaterede" problemer end "personrelaterede" problemer. Faktisk kan hun have en tendens til at skabe problemer på grund af sin reservede og alvorlige facon sammen med hendes direkte stil. Thomasine Thomsen kan have brug for administrativ hjælp, da hun kan blive frustreret af rutineopgaver. Det skal dog siges, at hvis resultatet afhænger af, at disse opgaver bliver udført, så har hun evnen til at udføre dem.

Thomasine Thomsen holder af krævende problemstillinger med mange udfordringer. Miljøet bør være hurtigt omskifteligt og med variation og forandring. Da hun af natur er hurtig og uafhængig, kan hun blive frustreret i et job, som kræver ledelse af personer, som har behov for konstant motivation, konkrete arbejdsrammer og konstant støtte og forsikringer.

---

## BEMÆRKNINGER TIL INTERVIEW

Undgå at gøre starten af interviewet for let for denne person. På dette tidspunkt bør hendes generelle kommunikationsevner og hvorvidt hun har den nødvendige entusiasme til jobbet vurderes. Hvis motivation af andre er en vigtig del af jobbet, er det vigtigt at vide, hvordan hun vil håndtere sådanne situationer.

Som interviewet skrider frem, bør der lægges mere pres på denne person. Vær meget udfordrende og observer hendes reaktion. Hun er af natur pågående og bør være i stand til at klare pressede situationer, men det er tilsvarende vigtigt, at hun kan modificere sin adfærd og give lidt efter for at opnå noget. Der bør ligeledes tages hensyn til forholdet mellem denne person og hendes overordnede, da denne viljestærke og uafhængige person kan være svær at lede.

---

## SPØRGSMÅL TIL INTERVIEW

Vi anbefaler, at De følger Deres sædvanlige interviewteknik omkring CV, uddannelse, erfaring, viden og andre relevante forhold. Følgende spørgsmål er udvalgt til at vurdere denne persons potentielle begrænsninger i forhold til den aktuelle stilling/rolle. Alle spørgsmålene bør stilles.

Relevante spørgsmål til D-faktoren

Hvordan tackler denne person modstand, og er hun klar over behovet for til tider at give efter for at opnå, det hun vil?

- Hvad vil du gøre, hvis en chef forsøger at ændre din ledelsesstil, og du ikke er enig i ændringerne?
- Er du altid villig til at give det et chance, hvis andre foreslår en ny måde at gøre tingene på?
- Giv et eksempel på at du har afprøvet noget, som en anden foreslog, og fortæl hvad resultatet blev.
- Hvordan har du det, og hvordan reagerer du, hvis andre er imod dine ideer?
- Er andre almindeligvis imod dine ideer, eller har de en tendens til at være enig i dine forslag?

Noter:

Relevante spørgsmål til I-faktoren

Hvor spontan er denne person, når hun taler med andre?

- Hvordan ville du forberede dig, hvis du skulle møde en gruppe mennesker for at give en 30 minutters præsentation?

- Mener du, at du er entusiastisk, når du giver præsentationer?
- Brug et par minutter på at beskrive dit arbejde det seneste års tid.
- Har du nydt dit arbejde det seneste år?
- Hvilke faktorer var de væsentligste for det svar?
- Mener du, at du er en entusiastisk person?
- Synes du, dette interview går godt?
- Hvad får dig til at synes det?

Noter:

Relevante spørgsmål til S-faktoren

Har denne hurtige person evnen til at se behovet for til tider at sætte farten ned?

- Mener du, at du er hurtig til at tage action?
- Har du nogensinde en tendens til at være impulsiv?
- Mener du, at ledere til tider skal benytte sig af genvejsmetoder for at opnå et resultat?
- Nævn nogle tillægsord, der beskriver en person, som måtte føle, at sådanne metoder er irriterende og risikable.
- Hvis du skulle lede en sådan person, hvordan kunne du så modificere din adfærd for at få det bedste ud af ham eller hende?
- Kan du nævne to til tre eksempler hvor andre mente, du løb en risiko?
- Fortæl hvad du gjorde ved det.

Noter:

Relevante spørgsmål til C-faktoren

Kan denne viljestærke og uafhængige person tolerere personer, som har andre adfærdsmæssige træk?

- Hvad er den mest demotiverende og frustrerende opgave, du nogensinde har haft?
- Kan du detaljeret beskrive den type person, som demotiverer og frustrerer dig mest?
- Modificerer du din adfærd, når du håndterer sådanne personer, og hvis ja, hvordan?
- Kan du hurtigt udpege personer med disse karakteristika, når du møder dem første gang?
- Fortæl om den værste chef, du nogensinde har haft. Hvordan var den person, og hvordan havde du det?
- Tror du, vi kunne arbejde godt sammen?
- Fortæl hvorfor du føler det?

Noter:

## Brugervejledning

Det bør bemærkes, at disse spørgsmål er specielt designet til det første trin i interviewprocessen, dvs. den første screening. I rapporten "Styrker og Begrænsninger" findes yderligere information til brug i de første interviews.

Hvis denne kandidat skal vurderes nærmere, findes der yderligere detaljer i PPA grundrapporten. Disse detaljer omfatter bl.a. information om sandsynlig adfærd under pres og eventuelle frustrationer og stress, om hvorledes denne person bedst motiveres samt under hvilken ledelsesstil hun arbejder bedst.

# GRAFER & TALSCORE

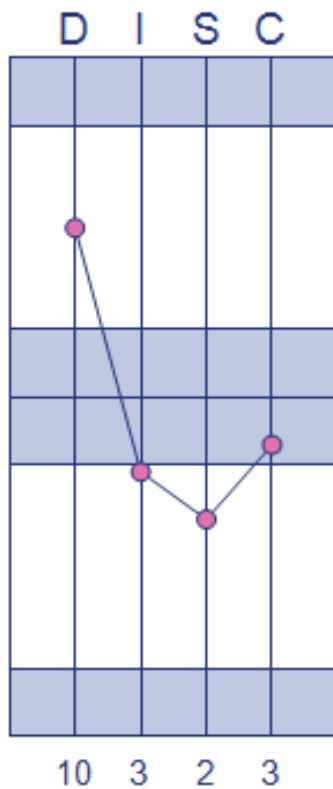


Thomasine Thomsen

13-10-2008  
Privat & fortroligt

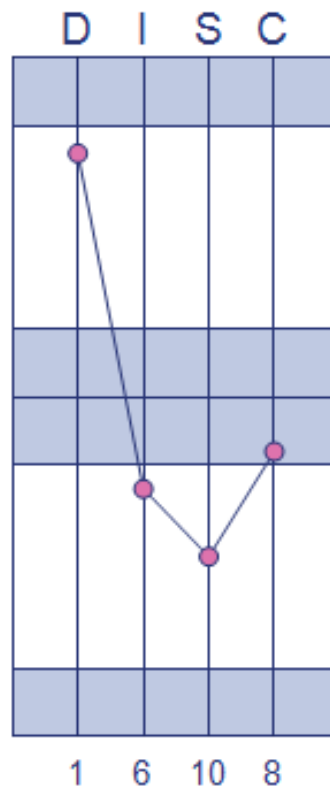
I

Adfærd i arbejdssituationen



II

Profil - adfærd under pres



III

Selvbillede

