

MINITEAM - 2 PERSONER



På Thomas Thomsen og Thomasine
Thomsen

01-12-2008
Privat & fortroligt

GRUNDLÆGGENDE EGENSKABER

Thomas Thomsen er snakkesalig, selvsikker, konkurrenceminded og dominerende. Han holder af at arbejde sammen med andre. Han er god til at overtale andre og arbejder gerne tæt sammen med andre for at nå sine mål. Thomas Thomsen er selvstændig, bryder sig ikke om regler og detaljer og kan handle uden at tænke sig om. Derfor kan han komme til at begå trivielle fejl, som er til irritation for andre. Hans tendens til at udsætte barske og upopulære beslutninger kan føre til, at små problemer bliver store. Naturlig entusiasme og optimisme gør det relativt let for ham at bringe de samme træk frem hos andre. Selvom han vil være tilbøjelig til at give efter overfor autoriteter og mere aggressive personligheder, vil han stadig forsøge at overtale og overbevise andre om sine meninger.

Thomasine Thomsen er en konkurrenceminded, slagkraftig, direkte, logisk, resultatorienteret person, som formodentlig er afmålt, autoritær og rolig. Idet Thomasine Thomsen ikke har behov for popularitet, formår hun at prioritere resultater højere end personer. Hun er en stærk og logisk beslutningstager, som er meget fokuseret på resultater og normalt søger at tage kontrollen. Thomasine Thomsen kan være meget krævende. Hun arbejder i et højt tempo, er nysgerrig og logisk kreativ og har ofte mange interesser. Thomasine Thomsen er ofte mistænksom overfor mere selskabelige, sociale eller følelsesmæssigt engagerede personer. Forsvarsmetoden er angreb.

MOTIVATIONS- OG FRYGTFAKTORER

Thomas Thomsen motiveres af anerkendelse, socialt engagement, demokratiske relationer, prestige og mulighed for at øve indflydelse. Han vil søge roller, som giver mulighed for at føre an eller øve indflydelse på andre. Thomas Thomsen arbejder bedst for en demokratisk leder, som han kan tale med og omgås både socialt og i forbindelse med arbejde. Det er vigtigt, at han kan tale åbent og frit med sine overordnede. Thomas Thomsen arbejder godt sammen med kolleger, som er aktive, selskabelige, udadvendte og interesseret i menneskelige relationer. Han frygter at tabe ansigt, prestige, popularitet eller at slå fejl.

Thomasine Thomsen motiveres af resultater, autoritet, ansvar, magt, selvstændighed og logik. Hun søger mange forskelligartede opgaver og praktiske, håndgribelige mål. Thomasine Thomsen arbejder bedst for en direkte leder, som opstiller udfordrende mål, giver logiske forklaringer om, hvad der kræves og derpå giver tid til at fortsætte med opgaven. Hun søger kolleger, som er kompetente, selvhjulpne og som prioriterer målet højt. Thomasine Thomsen bryder sig ikke om tæt overvågning og ubeslutsomhed. Hun har en grundlæggende frygt for fejl og tab af personlig autoritet.

KOMMUNIKATION OG INTERAKTION

Thomas Thomsen er en sikker, flydende, overtalende og handlingsorienteret kommunikator. Hans stil er udfordrende men venlig, entusiastisk og deltagende. Imidlertid kan hans fremgangsmåde af Thomasine Thomsen

blive opfattet som vidtløftig, alt for selvsikker, opportunistisk og konkurrerende.

Thomasine Thomsen er en ligefrem, udfordrende og handlingsorienteret kommunikator. Hendes stil er direkte, ligefrem, kortfattet og autoritær. Denne fremgangsmåde kan af Thomas Thomsen blive opfattet som autokratisk, truende og frustrerende.

Begge har selvsikre og hurtige stile og skulle derfor være i stand til at opretholde en fornuftig grad af kommunikation, men det er sandsynligt, at der vil være en høj grad af konkurrencepræget spænding. Hvis de skal opnå en mere effektiv grad af kommunikation, er Thomas Thomsen nødt til at anlægge en mindre overstrømmende og mere logisk stil, og Thomasine Thomsen skal anvende en mindre angribende og mere deltagende fremgangsmåde.

GENEREL KOMPATIBILITET

Generelt passer Thomas Thomsen og Thomasine Thomsen ganske godt sammen, idet de har drive, et højt aktivitetsniveau, resultatorientering, konkurrenceånd og selvstændighed til fælles. De største forskelle opstår, idet Thomas Thomsen er meget social og Thomasine Thomsen er tilbageholdende og skeptisk. Selvom disse forskelle kan føre til spændinger på jobbet, kan de ved korrekt udnyttelse forbedre teamkompetencen.

ARBEJDSRELATERET KOMPATIBILITET

Thomas Thomsen søger roller, hvor der er mulighed for at øve indflydelse, lede og dirigere andre hen mod fælles mål, hvor Thomasine Thomsen søger en mere autonom rolle, som giver mulighed for at handle selvstændigt og fra en afstand lede andre. Begge er stærke, slagkraftige og krævende.

Derfor er det vigtigt, at de begge forstår hinanden, hvis det ikke skal ende i konfrontation. Thomas Thomsen skal anerkende og acceptere Thomasine Thomsens behov for at have kontrollen over sin egen succes og Thomasine Thomsen skal lære at konsultere andre mere, især når det drejer sig om at træffe beslutninger. Desuden skal både Thomas Thomsen og Thomasine Thomsen lære at moderere behovet for at føre an. Dette vil nok være lettere for Thomas Thomsen end for Thomasine Thomsen. Hvis ikke deres konkurrencemæssige instinkt holdes under kontrol, fører det til unødigt konflikt.

PERSONLIGE OPFATTELSER

Det er netop indenfor social adfærd, at der kan opstå misforståelser. Thomas Thomsen opfatter måske Thomasine Thomsens skeptiske og eftertænksomme stil som isoleret og den mere direkte holdning som unødigt autokratisk og ligefrem. Thomasine Thomsen synes muligvis, at Thomas Thomsens store sociale orientering handler mere om prestige og anerkendelse end om resultater og derfor vil hun måske ende med ikke at bryde sig om Thomas Thomsens evne til at omgås andre med lethed.

Sådanne opfattelser kan føre til uoverensstemmelser, især når parterne er to så ligefremme og magtfulde personer som Thomas Thomsen og Thomasine Thomsen. Derfor er det vigtigt, at forskellene bliver set i den rette sammenhæng, dvs. Thomas Thomsen har f.eks. en evne til at høste andres erfaringer og derved opnå resultater og Thomasine Thomsen formår at træffe objektive beslutninger.

ANBEFALINGER

Disse anbefalinger gives med den hensigt, at de negative opfattelser skal reduceres og kompatibiliteten øges. Forud for enhver træning bør Thomas Thomsen og Thomasine Thomsens PPA-rapporter gennemgås i fællesskab og der bør udføres en sammenlignende analyse, for at de kan forstå hinandens prioriteter.

Træning i logisk vurdering vil kunne hjælpe Thomas Thomsen til at forstå Thomasine Thomsens mere overlegne og direkte holdning og Thomasine Thomsen vil kunne have gavn af træning i selvbevidsthed og vil dermed kunne forstå den effekt, hendes direkte stil har på andre. Desuden vil træning i kommunikation kunne hjælpe Thomasine Thomsen med at omgås andre og især Thomas Thomsen. Et sådant program vil også hjælpe dem til at anerkende og forstå de muligheder og trusler, der ligger i deres styrker og svagheder.

Endvidere anbefaler vi de to assessments "Træningsbehovsanalyse" og "Styrker og Begrænsninger".

RESUMÉ

De fælles styrker i dette partnerskab er konkurrenceånd og målrettethed. Individuelle styrker er Thomas Thomsens sociale og interaktive færdigheder samt Thomasine Thomsens logik og evne til at opprioritere resultaterne. Svaghederne omfatter de samme egenskaber. Både Thomas Thomsen og Thomasine Thomsen skal passe på ikke at lade deres konkurrenceinstinkt føre til konfrontation og individuel fremfor fælles målrettethed. Desuden må de ikke lade overfladiske opfattelser farve deres syn på hinanden.

Mulighederne relaterer til en evne til at kompensere for hinandens mangler, dvs. Thomas Thomsens store sociale orientering og motiverende egenskaber som modspil til Thomasine Thomsens mere isolerede stil samt Thomasine Thomsens mere direkte holdning som modspil til Thomas Thomsens manglende evne til at træffe barske og upopulære beslutninger. Den største trussel ligger i en utilstrækkelig kommunikation samt hvis de har individuelle fremfor fælles mål.

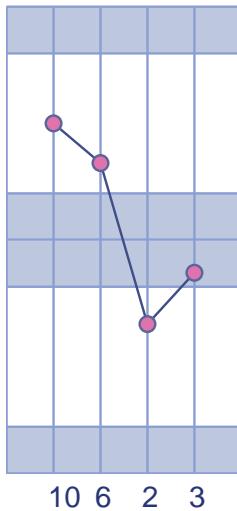
Hvis Thomas Thomsen og Thomasine Thomsen kan affinde sig med forskellene indenfor interaktion og kommunikation, så kan de udgøre et formidabelt team. Men for at gøre dette, skal de yde en målrettet indsats.

Bemærk

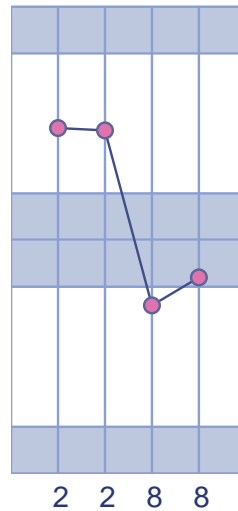
Det bør bemærkes, at kompatibilitetsprocessen ikke tager højde for anciennitet eller det øvrige forhold mellem de to personer, der bliver vurderet. Rapporten bør derfor læses med forbehold og helst også en forståelse af de to personers respektive roller og ansvar. En Executive Summary og en stillingsprofilanalyserapport kan være til stor hjælp i denne forbindelse.

Thomas Thomsen

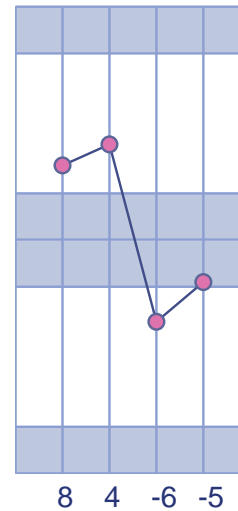
I
Adfærd i arbejdssituationen
D I S C



II
Profil - adfærd under pres
D I S C

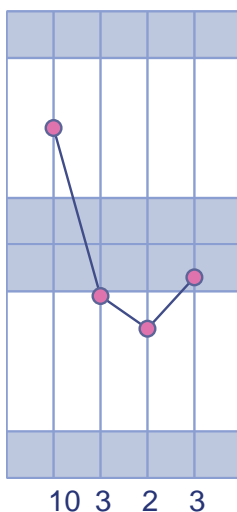


III
Selvbillede
D I S C

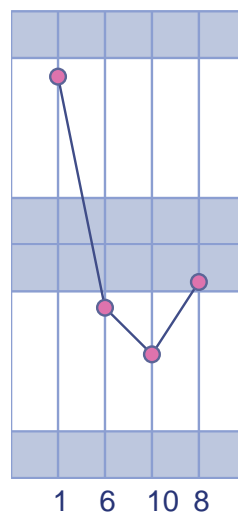


Thomasine Thomsen

I
Adfærd i arbejdssituationen
D I S C



II
Profil - adfærd under pres
D I S C



III
Selvbillede
D I S C

