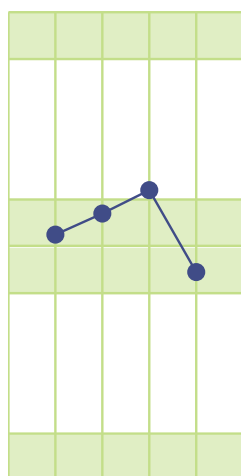


## PPA SPECIALISTRAPPORT: Mr. Thomas Sample Privat & fortroligt

### Jeg-billede - kurve III

D I S C



Af natur er denne person grundig, venlig og oprigtig. Han er et hårdtarbejdende menneske, som foretrækker at være medlem af en gruppe. Han er i stand til at indrette sig på de fleste opgaver så snart han ved, hvad der kræves og han har den nødvendige evne til at holde sig til opgaven, selv om han ikke bryder sig om at gå i de mindste detaljer. Han har gode kommunikationsevner og gennemslagskraft til at opnå resultater. Hans måde at gribe tingene an på er personligt, venligt og tålmodigt.

Han kan ikke lide løse ender, idet han foretrækker at følge en opgave til en konklusion, før han går videre til den næste. Det er usandsynligt, at han vil kaste sig ud i det usikre, idet han foretrækker at organisere sig og opnå grundig forståelse for opgaven, før han går igang. Det er måske derfor nødvendigt at forsyne ham med genvejsmetoder for at gøre ham i stand til at komme i gang. Imidlertid, når først han kommer i gang, sker det med stor ihærdighed.

Loyalitet og oprigtighed er naturlige egenskaber, som gensidigt værdsættes af ham og andre. Han har stærke, selvstændige meninger og har vanskeligt ved at ændre spor, når først han har taget en beslutning. Han kan frustrere andre, som har en mere mobil og fleksibel natur, ved hans modstand mod at ændre kurs eller indordne sig hurtigt. Han ønsker at vide, hvad der forventes af ham.

Han er i bund og grund venlig og påskønnende, men kan blive såret på trods af sin noget selvstændige natur. Han er service-minded og har gode opfølgningsevner. Han er gruppeorienteret og har et stort behov for at høre til. Han er tilbøjelig til ikke at afsløre sine inderste tanker. Han er en god lytter og kan opelske tillid hos andre. Han harmes imidlertid over at blive irettesat eller skyndet på og tager kritik personligt. Der kan herved lægges op til personlige konfrontationer, som kan resultere i vrede. Hans bekendtskabskreds er opdelt i dem, som er virkelig gode venner og dem, som blot er venner/bekendte. Han vil formodentlig undgå at træffe beslutninger, før han har alle detaljerne.

### Hvad motiverer

Han vil organisere sig selv og andre og vil gerne kende retninger og vide, hvad der skal gøres. Han har behov for at identificere sig med organisationen og har et naturligt behov for at føle sig sikker.

### Stillingens karakter

#### Organisere og lede

Stillingen skal give en form for sikkerhed, måske give en chance til at lede og give ham mulighed for at koncentrere sig om opgaven og gøre den færdig. Arbejdets omgivelser skal være strukturerede og arbejdet kan være rutinepræget, men ikke for

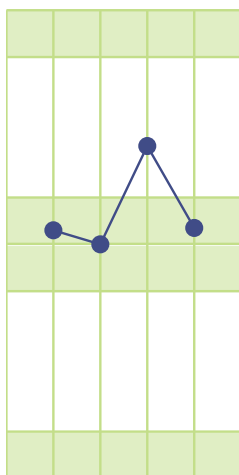
elementært. Ændringer bør drøftes og skal ikke komme pludseligt uden varsel.

## Beskrivende ord:

Rar, grundig, stærk, stædig, venlig, elskelig, hårdnakket, uafhængig, påståelig, hårdtarbejdende, hjemmemenneske, pålidelig, kommunikativ, flittig, god gennemslagskraft, spørger: "hvorfor", "hvem" og "hvad".

## Adfærd i arbejdsrollen - Kurve I

D I S C



Der er i kurve I indikationer på, at denne person måske er overbebyrdet i sin nuværende stilling. Årsagen kan være blandt følgende:

- Han kan være ny i jobbet. Dette kunne tyde på, at personen i øjeblikket gennemgår en slags krise i det nye job, hvilket normalt kan ske mellem 3 og 9 måneder efter tiltrædelsen i et nyt job.
- Han er måske forfremmet over sine kompetencer. (Dette gælder kun, hvis han har haft stillingen i mere end 12 måneder).

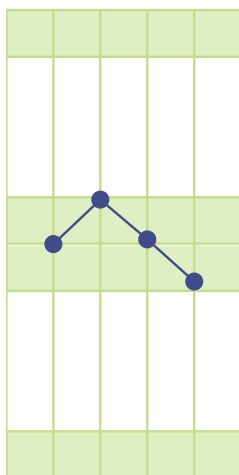
eller

- Han kan tvinge sig selv til at være noget, som han ikke er, ved at forsøge at udføre et arbejde, der virker unaturligt for hans adfærdsmæssige egenskaber.

Ovenstående bør overvejes omhyggeligt, og den mulige påvirkning, på såvel person som arbejdsindsats, vurderes.

## Adfærd under pres - Kurve II

D I S C



Der er signaler i denne profil, som kunne indikere at han:

- Måske føler sig personlig økonomisk usikker for øjeblikket.

eller

- Måske ikke har arbejde, eller måske er frustreret på grund af sin nuværende arbejdssituation.

eller

- Befinder sig måske i en organisation, der ikke fungerer optimalt eller hans overordnede ikke er tilfreds med hans indsats.

Manglen på motivation og følelsen af usikkerhed er måske ikke altid tydelig for andre, med mindre pressede situationer skulle forekomme.

Under disse omstændigheder kunne indsatsen forringes, og denne person ville have behov for

støtte fra sin overordnede, for at overvinde sin følelse af indre usikkerhed.

Hvis denne person skulle påtage sig en ny "rolle", bør situationen omhyggelig observeres, da han måske ville være længere tid om at nå sit fulde potentiale.

---

## Generelle kommentarer

Der er indikationer på, at denne person modificerer sit naturlige rolige tempo en smule i sit nuværende arbejdsmiljø.

Over tid kan denne type modificering af den naturlige adfærd føre til frustrationer og kan påvirke arbejdspræstationerne i nedadgående retning. En samtale med denne person kunne give yderligere information om, hvorvidt personen føler sig ukomfortabel med den aktuelle situation og dermed danne grundlag for yderligere handling.

Der er signaler, som antyder, at denne person måske føler sig presset i den nuværende job/chef situation.

Grunden hertil kan være:

- Thomas Sample har måske fået opstillet mål, som ikke er blevet klart beskrevet af hans chef.

eller

- Han har måske ansvar uden myndighed.

eller

- Han har måske for mange chefer.

eller

- Han har måske en chef, som han ikke kommer godt ud af det med.

eller

- Thomas Sample forstår måske ikke rigtigt målsætningen, uanset hvor god en forklaring chefen har givet.

eller

- Han føler, at han kan yde mere, end han har tilladelse til.

Det resulterer i, at arbejdsindsatsen sandsynligvis bliver påvirket og frustration er måske resultatet.

Det anbefales, at ovenstående omhyggeligt vurderes.

Det vil være en god ide, at inddrage chefens adfærdsprofil, for en vurdering af det adfærdsmæssige samspil mellem de 2 adfærdsprofiler og dermed få en bevidsthed om eventuelle samarbejds-mæssige udfordringer, set ud fra en adfærdsmæssig synsvinkel.

## Motivationsfaktorer

Thomas Sample motiveres ved sikkerhed i arbejdssituationen kombineret med udfordring, myndighed og social anerkendelse. Han nyder også oprigtig værdsættelse, popularitet og muligheden for forfremmelse indenfor virksomheden.

Den ideelle chef er en diplomatisk men direkte leder, som har evnen til at kommunikere og klart definerer målsætningerne og jobbetingelserne, og derefter give denne person myndighed og ansvar til at opnå et resultat. Der kunne være tidspunkter, hvor støtte er nødvendig, så chefen må være til rådighed med vejledning, når det er påkrævet.

## Bemærk venligst

Denne rapport er vejledende. Thomas Person Profil Analysen er en arbejdsrelateret adfærdsanalyse. Rapporten er designet til at indgå i problemstillinger indenfor f.eks. udvælgelse, rekruttering, daglig ledelse, medarbejdersamtaler, udviklingsprocesser, coaching, rådgivning og lign.

Denne rapport bør aldrig anvendes isoleret, men altid i sammenhæng med et struktureret interview og i processer, hvor personens erfaring, uddannelse, kompetencer, kognitive kapacitet, følelsesmæssige intelligens og øvrige kvalifikationer indgår og vurderes.

Der findes en lang række rapporter til rådighed i Thomas programmet, der kan give supplerende informationer om personen og dermed støtte den aktuelle proces.