



Thomasine Thomsen

Thomas Person Profil Analyse (PPA-DISC)

Managing Remote Workers

09-11-2016
Privat & fortroligt



INTRODUKTION

Private og offentlige virksomheder oplever et hastigt stigende behov for at indrette arbejdsmiljøet mere fleksibelt og integrerer i højere grad distancearbejde som en del af organisationsstrukturerne. Disse nye arbejdsformer dækker over flere kategorier, idet vi bl.a. oftere ser mennesker, som vælger freelance-vejen men også en ændring af arbejdsmønstre inde i organisationen, hvor mange jobroller i dag tager sit udgangspunkt fra en computer og derfor kan organisationer tilbyde en mere fleksibel tilgang til, hvordan & hvornår opgaver løses mest effektivt. Undersøgelser viser tydeligt, at når vi tilbyder fleksibilitet til medarbejderne, så vil de ofte være mere produktive, innovative og opleve en større work-life balance.

Imidlertid skal man som leder være bevidst om, at imens nogle medarbejdere finder, at distancearbejde er en positiv ting, ja, endda et medarbejdergode, så vil det af andre typer blive set på med mere kritiske øjne og måske endda udløse modstand. Der er persontyper, som nyder den sociale dimension af at møde op på en arbejdsplads, hvor de kan interagere med kolleger, udveksle ideer og samarbejde ansigt-til-ansigt.

Det er også vigtigt at være opmærksom på de potentielle udfordringer, som medarbejdere kan opleve, når de arbejder på distance i form af vanskeligheder ved at koble fra og adskille arbejdstid fra fritid. Ganske som nogle personer kan finde det vanskeligt at blive engageret ved distancearbejde, så vil andre have vanskeligt ved at sætte grænsen mellem arbejde og privatliv. Forståelse for og effektiv anvendelse af tilpassede kommunikationsstile hjælper dig ikke kun med at holde dine medarbejdere engageret, det mindsker også risikoen for en følelse af udbrændthed og stress hos de personer, som har vanskeligt ved at koble fra, når de arbejder hjemme.

Detaljeret forståelse for dine medarbejders kommunikationsstile vil være afgørende, hvis I skal få det maksimale ud af mulighederne i distancearbejde. Gør du det rigtigt, vil du opleve at du kan fastholde og udbygge engagementet blandt dine medarbejdere. Gør du det forkert, kan du komme til at isolere dine medarbejdere og afkoble deres kompetencer fra vigtige projekter.



OVERBLIK OVER PERSONEN

Denne person er resultatorienteret og søger konstant nye udfordringer. Udstyret med en stærk selvsikkerhed, har personen præferencer for at løse problemer og finde løsninger uden hjælp fra andre. Personen er typisk ikke under indflydelse af de begrænsninger en gruppe kan repræsentere og finder måske omveje til at undgå det konventionelle. Der er en tendens til, at personen udviser en direkte og kraftfuld adfærd, endda lidt ufleksibelt. Denne person er i stand til at tage klare beslutninger.

Under normale betingelser er disse typer i stand til at samarbejde med og igennem andre, men der er også en tendens mod en mere individualiseret eller selvtilstrækkelig facon. Denne person kan, af andre, opfattes som pågående, men sjældent fjendtlig. Udfordringer og mulighed for at tilføje nytænkning er vigtige parametre. Der kan være tendens hos disse personer til at være selvcentrerede, hvilket kan føre til mangel på forståelse for andre.

Denne person har typisk meget høje forventninger til sig selv og kan være selvkritisk, hvis de ikke når deres mål. Denne person er ikke nødvendigvis meget forstående overfor andre og kan blive opfattet som ufølsom og mangle hensyntagen til andre. Denne person kan koncentrere sig om detaljer, hvis et resultat afhænger af det, men bryder sig måske ikke om det. Hvor det er muligt, vil de delegerer disse opgavetyper, snarere end gøre det selv. Denne person forventer respekt fra andre.



GENEREL KOMMUNIKATIONSSTIL

Denne persons kommunikationsstil vil generelt være direkte og personen går lige til sagen. Dette kan opleves som positivt af mennesker, som foretrækker at vide, hvor de står i forhold til personen eller en situation. Imidlertid kan det, af mere reserverede og reflekterende persontyper, opfattes som lidt skræmmende. Denne person vil langt foretrække at fortælle andre, hvad de skal mene, fremfor at debatere og føre en dialog og vil ikke altid aktivt lytte til andres input. Det er mindre sandsynligt, at denne person vil bruge mange kræfter på en udvidet og detaljeret kommunikation. Det vil i højere grad blive en kommunikation baseret på, hvad der er nødvendigt og vigtigt at informere andre om.



MOTIVERING AF DENNE PERSON

Disse typer motiveres af magt og kontrol over tingene, ideelt set i form af formel autoritet, prestige og position. Udfordringer, mulighed for forfremmelse og anerkendelse gennem opnåelse af konkrete resultater, er ligeledes vigtige parametre. Denne person sætter pris på den frihed, der lægger i brede arbejdsbeskrivelser og instrukser og har behov for konkrete svar. Disse typer har fokus på penge og materielle ting i deres motivationsunivers.

Hvis denne person har en leder, så bør lederen ideelt set være en direkte leder, som sætter sig ned med medarbejderen og forhandler klare mål og deadlines. Denne person skal tildeles både ansvar og autoritet til selvstændigt at kunne forfølge aftalte mål.



LEDELSE AF DENNE PERSON

Denne person vil typisk foretrække en åben og en relativ uformel relation til sin leder. Det vil ikke nødvendigvis fremme følelsen af respekt, hvis man er for familiær overfor denne person. Disse typer ser ikke nødvendigvis sig selv som blot en af de andre og vil tendere til at reagere mere positivt, når de ledes som et individ, snarere end som blot et teammedlem.

Imens denne person nok vil acceptere grundlæggende og etableret autoritet, så vil de kun respektere ledere, som viser, at de kan og er interesseret i at lede. De har behov for at se lederen som både stærk og kompetent, hvis der skal opbygges konstruktive relationer. Lederen skal implementere en logisk og praktisk ledelsesstil overfor denne person.



DISTANCEARBEJDE

Denne person kan føle sig fortabt og uengageret hvis distancearbejde forhindrer dem i at stræbe efter resultater, især hvis det bliver vanskeligere for dem at nå de kortsigtede mål. De har behov for at føle, at de opnår noget konkret og at deres succeser er kendt blandt andre.

Som naturlige og direkte kommunikatører vil disse typer muligvis anvende en tiltagende pågående stil overfor både den direkte leder og kolleger, såfremt disse ikke er i stand til at prioritere på en måde, der tilgodeser dem selv.

- Denne person nyder at blive udfordret, så giv dem vanskelige opgaver, der vil anspore dem og holde dem fast i et fokus på opnåelse af succes.
- Etablere løbende og konkrete opdateringer på skrift, telefon eller via onlinemøde. Hvis de holdes informeret, vil de føle sig vigtige.
- Tilpas mål og KPI'er, så de reflekterer distancearbejde, så de hele tiden føler, at de er en succes og nye mål kan forfølges.
- Vær sikker på, at der er kommunikationskanaler, så opnåede resultater kan deles med andre.

HÅNDTERING AF FORANDRINGER

Denne person accepterer gerne forandringer. Disse typer er konstant på udkig efter metoder til at reducere omkostninger og tilføre øget værdi for organisationen. Hvis de føler sig sikre på, at en forandring fører til mere effektive resultater, jo hårdere vil de arbejde mod målet; de handler proaktivt og tager de nødvendige risici. Imidlertid er det også således, at da de ofte har fokus på det generelle billede, så kan de have tendens til at forcere tempoet uden at konsultere andre og opnå enighed hele vejen rundt.

Hvis du har behov for at vide mere om denne persons tilpasning til distancearbejde og hvordan du leder gennem perioder med usikkerhed, så vil vi anbefale, at du supplerer med indsigt fra vores række af personlighedstest.