

Opgave nr. 1	Præstationsledelse	
	En leder, der satser på præstationsledelse , vil ofte reagere ved at:	Sæt X
a	Sætte målene så rimeligt, at alle kan nå dem	
b	Have mere fokus på output, mål, kontrol og resultat	
c	Have mere fokus på relationer, proces og midler	
d	Sørge for selv at præstere bedre end medarbejderne	
Opgave nr. 2	Relationsledelse	
	En leder, der satser på relationsledelse , vil ofte reagere ved at	Sæt X
a	Sørge for at de formelle relationer er overholdt	
b	Have mere fokus på output, mål, kontrol og resultat	
c	Være mere opmærksom på at have gode relationer til ledelsen	
d	Have mere fokus på relationer, proces og midler	
Opgave nr. 3	Formelle relationer	
	Hvis du som leder har fokus på at anvende de formelle relationer , så	Sæt X
a	Har du mest fokus på kommando- og ansvarslinier	
b	Er du meget opmærksom på at være formel i dine relationer	
c	Vil du helst afholde gruppemøder, hvor alle får taletid	
d	Er du opmærksom på at have gode formelle relationer til alle	
Opgave nr. 4	Kommunikative relationer	
	Når du som leder anvender kommunikative relationer, er det for at opnå	Sæt X
a)	Den bedst mulige løsning på gen hånd	
b)	Skabelse af en fælles mening gennem udveksling af synspunkter	
c)	At blive hørt og forstået for den mening, du synes er bedst	
d)	At få afsender af budskabet sat i fokus	
Opgave nr. 5	Kommunikationsmodel	
	Hvilken af disse antagelser om kommunikationsmodellen er rigtig?	Sæt X
a	Kan sikre en god og forståelig kommunikation uden fejl	
b	Kan medvirke til at alle får forståelse for budskabet	
c	Kan sørge for at alle danner sig en mening om emnet	
d	Kan bygge gode relationer mellem deltagerne	
Opgave nr. 6	Receptionsmodel	
	Hvorfor er det vigtigt at være opmærksom på receptionsmodellen?	Sæt X
a	Den sikrer en præcis og forståelig kommunikation	
b	Meningen i budskabet overbringes bedre med denne model	
c	Fordi det er modtageren, der selv udformer sin egen mening	
d	Der tages højde for flere kommunikationsfiltre i processen	

Opgave nr. 7	Innovationsledelse	
	Den divergente fase , også kaldet prejektet er præget af	Sæt X
a	At sætte mål ud fra et mangelperspektiv	
b	At kommunikationen er afsenderstyret og entydig	
c	At være mangetydigt, modtagerstyret og satse på relationer	
d	At fokusere på et perspektiv om udnyttelse af ressourcerne	
Opgave nr. 8	Selvledelse	
	Selvledelse af eget beslutningsområde betyder at du skal kunne	Sæt X
A	Styre din egen selvudvikling, selvevaluering og særinteresser	
B	Styre den administrative konsensusstyring på egen hånd	
C	Styre den administrative konfliktstyring ved kommunikation	
D	Styre kommunikationen gennem kommunikationsmodellen	
Opgave nr. 9	Ledelse af selvledelse	
	Når du skal lede andre, der leder sig selv, er det vigtigt at kunne	Sæt X
A	Løse konflikter ved hjælp af de formelle relationer	
B	Sikre sig at de hver især kender deres egne mål og vil ydrestyres	
C	Anvende præstationsledelse, så de alle ved hvad de skal opnå	
D	"Svæve over vandene" og vælge ledelsesform efter situationen	
Opgave nr. 10	Anerkendende ledelse	
	Anerkendende ledelse kan ses som forlængelse ressourceperspektivet, fordi	Sæt X
a)	Det betyder, at vi sætter mål og bliver anerkendt for at nå dem	
b)	Vi udnytter ressourcerne, tænker rationelt og anerkendes for det	
c)	Vi tør se ressourcerne i nye forslag og bliver anerkendt for det	
d)	Vi bliver anerkendt for at skabe resultater og udnytte ressourcer	
Opgave nr. 11	Ledelse af selvledende videnarbejdere	
	At lede selvledende videnarbejdere er det samme som at	Sæt X
A	Sætte den administrative konsensusstyring i højsædet	
B	Overlade ledelsen til den enkeltes selvorganisering	
C	Påpege de formelle relationers betydning og lade resten være	
D	Sætte præstationsledelse på dagsordenen og styre efter det	
Opgave nr. 12	Netværk	
	Et netværk består af følgende sammenkædning af begreber	Sæt X
a	Selvorganiserende medarbejdere, der ydrestyres mod mål	
b	Formelle relationer mellem resourcebevidste medarbejdere	
c	Knudepunkter af uformelle relationer	
d	Selvledende medarbejdere, der styres via formelle relationer	

Opgave nr. 13	Ledelsesmæssig kommunikation	
Formålet med den ledelsesmæssige kommunikation handler om:		Sæt X
a	Instruktion i opgaveudførelse	
b	Relationer og fælles mål	
c	Formidling af nødvendige informationer (need to know)	
d	Kommunikation om ledelsesmæssige problemstillinger	
Opgave nr. 14	Lederens kommunikationsmæssige selvforståelse	
Lederen udvikler sin kommunikationsmæssige selvforståelse ved at:		Sæt X
a	Registrere hvor mange forslag lederen får gennemført	
b	Korrigere sin kommunikation hver gang lederen får feedback	
c	lagttage sig selv, ser sig selv med andres øjne samt forholde sig kritisk til begge dele	x
d	Sige tingene på flere forskellige måder	
Opgave nr. 15	Lederens kommunikationsmæssige indlevelsessevne	
Lederen udvikler sin kommunikationsmæssige indlevelsessevne ved at:		Sæt X
a	Kommentere andres udsagn ud fra sine egne oplevelser	
b	Gentage sine udsagn indtil modtageren forstår, hvad lederen mener	
c	Korrigere og rette andres ord og udsagn, så de bliver sprogligt korrekte	
d	Træne sin sociale bevidsthed og sit sociale talent	
Opgave nr. 16	Johari-modellen	
Johari-modellen kan bruges til, at:		Sæt X
a)	Lære en anden person bedre at kende	
b)	Sikre, at medarbejderne forstår lederens feedback	
c)	Træne forskellige måder at kommunikere på	
d)	Finde ud af, hvor åben du som leder skal være	
Opgave nr. 17	Feedback	
Hvilken af nedennævnte reaktioner er iflg. Feedback-trappen en hensigtsmæssig reaktion på feedback?:		Sæt x
a	"Det har du misforstået. Budgettet skal min. forhøjes med 3 %"	
b	"Jamen, det er også fordi lederen tidligere ikke har taget visionen seriøst"	
c	"Jeg kan høre, du har opfattet de 3% som en fast faktor. Jeg er ked af den uklarhed i min kommunikation. Det vil jeg fremtidigt forsøge at gøre bedre"	
d	"Ja, ja – men.. jeg tænker på, at hvis du havde kikket i den skriftlige instruktion, ville du have vidst, at visionen altid er grundlaget for budgettet."	

Multiple choice opgaver – Kapitel 6-9
Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013

Opgave nr. 18	Relationel koordinering	
Lederens koordinering af relationer tager primært afsæt i :		Sæt X
a	Den enkelte medarbejders kommunikative tolkning, de formelle relationer og virksomhedskulturen	
b	Høj informationsudveksling, situationsbestemt ledelse og den enkelte medarbejders læringspræference	
c	Lederens evne til at gå foran, lederens kommunikative selvforståelse og relationskompetencen	
d	Fælles mål, fælles viden og gensidig respekt	
Opgave nr. 19	Lederens retoriske overvejelser	
Formålet med lederens retoriske overvejelser er, at:		Sæt X
a	Kommunikationen bliver effektiv, relevant og engagerende	
b	Lederen planlægger brugen af både verbal og nonverbal kommunikation	
c	Lederen kan håndtere en krisesituation	
d	Lederen kan få sine egne meninger igennem	
Opgave nr. 20	Appreciative Inquiry (AI)	
Appreciative Inquiry kan lederen anvende i forbindelse med:		Sæt X
a	Driftsopgaver	
b	Hverdagsledelse	
c	Forandrings og udviklingsopgaver	
d	Analyse af ledertyper	
Opgave nr. 21	Ledelsesmæssig coaching	
Ledelsesmæssig coaching handler om, at medarbejderen:		Sæt X
a	Får samme billede af situationen som lederen	
b	Gennem ledende spørgsmål kommer på rette spor	
c	Selv fastsætter mål og retning for sit arbejde	
d	Bliver bevidst om egne potentialer og muligheder i forhold til den arbejdsmæssige indsats og mål	
Opgave nr. 22	Spørgeteknik	
Når lederen, gennem sine spørgsmål, vil fokusere på en medarbejders evne til at skifte perspektiv , bør lederen anvende:		Sæt X
a)	Åbne spørgsmål	
b)	Reflekterende, hypotetiske spørgsmål	
c)	Ledende spørgsmål	
d)	Lukkede spørgsmål	

Opgave nr. 23	Intranet	
Lederens kommunikation via intranettet har følgende fordel:		Sæt X
a	Alle medarbejdere i afdelingen ser øjeblikkelig informationen	
b	Informationen er øjeblikkelig tilgængelig for alle, der har adgang til intranettet	
c	Lederen kan nemt dokumentere, at informationen er givet	
d	Informationen kan hurtigt rettes ved uklarheder	
Opgave nr. 24	Forandrings- og strategikommunikation	
Lederens forandrings- og strategikommunikation handler om lederens evne til, at:		Sæt X
a	Forklare medarbejderne, hvordan direktionen og bestyrelsen har fundet frem til den besluttede forandring eller strategi	
b	Fremhæve gode eksempler fra andre virksomheder, hvor implementeringen af den pågældende forandring eller strategi er lykket	
c	Omsætte og formidle virksomhedens budskaber og planer, så det giver mening for medarbejderne at implementere disse	
d	Udfærdige en detaljeret plan for, hvordan forandringen eller strategien hurtigt kan implementeres	