

Multiple choice opgaver – Kapitel 10-13
Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013

Trojka

Opgave nr. 1	Lederens konfliktfokus	
Lederen bør i sin konflikthåndtering have fokus på:		Sæt X
a	Hvem af konfliktens parter der fagligt har ret	
b	Om det er en konflikt, der skader produktiviteten	
c	Uoverensstemmelser og spændinger mellem parterne	X
d	Parternes uformelle status i organisationen	
Opgave nr. 2	Konfliktopfattelser	
Jens er formand på byggepladsen, og han vælger at se konflikter ud fra et analytisk perspektiv . Det betyder, han tror på, at:		Sæt X
a	Udvikling fremmes af konflikter	
b	Konflikter er negative og forstyrrende for driften	X
c	Konflikter afdækker medarbejdernes argumentationskompetencer	
d	Konflikter kan altid afgøres af nærmeste leder	
Opgave nr. 3	Individuelle konflikter	
Lederen bør være en aktiv medspiller, når der opstår individuelle konflikter hos medarbejderne. Det kan lederen være ved at:		Sæt X
a	Henvende sig til hver enkelt medarbejder hver dag	
b	Forsøge at skabe et fælles tredje med medarbejderen	X
c	Sørge for at alle fokuserer på sig selv og deres egen udvikling	
d	Opsøge konflikter i organisationen	
Opgave nr. 4	Gruppekonflikter	
Gustav er projektleder, og han forsøger at være opmærksom på de konflikter, der kan opstå internt i hans projektgrupper. Han mener, at konflikter nemmest opstår i:		Sæt X
a)	Norming fasen	
b)	Forming fasen	
c)	Performing fasen	
d)	Storming fasen	X
Opgave nr. 5	Konfliktfaserne	
Konfliktfaserne kan groft opdeles i følgende 4 faser:		Sæt X
a	Latent, erkendt, åben og lukket	
b	Latent, erkendt, følt og åben	X
c	Lukket, norming, erkendt og følt	
d	Indledning, storming, følt og afslutningsfase	

Opgave nr. 6	Konfliktopløsning	
I en konfliktopløsning drejer det sig om, at få konflikten til at gå i opløsning, eller man kan sige, at få konflikten til at:		Sæt X
a	Forsvinde ved at fokusere på noget andet	
b	Fortsætte på et lavere niveau	
c	Forsvinde ved at finde en win-win situation	X
d	Opbygge et billede af en fælles fjende	
Opgave nr. 7	Lederens læringsfokus	
Lederens læringsfokus bør rettes mod:		Sæt X
a	Lederens egen individuelle læring, den individuelle læring hos teamets medlemmer og den organisatoriske læring	X
b	Hverdagens aktiviteter, resultater og læringsteorier	
c	Fejl, sladder og konflikter	
d	Situationsbestemt ledelse, assertion og aktørperspektivet	
Opgave nr. 8	Lærings- og udviklingsprocesser	
Lederen skal primært arbejde med lærings- og udviklingsprocesser fordi:		Sæt X
a	Det højner lederens status	
b	Det får lederen væk fra hverdagens driftsopgaver og retter fokus på den enkelte medarbejder	
c	Det øger medarbejdernes motivation og engagement	
d	Det sikrer virksomhedens konkurrenceevne og den enkelte medarbejders kompetencer	X
Opgave nr. 9	Læringssituationer	
Lederen kan proaktivt etablere udbyttegivende læringssituationer gennem fokus på:		Sæt X
a)	Arbejdsopgaven, den enkelte medarbejders læringstype og situationsbestemt ledelse	
b)	Direktionens strategiske intention, mellemlidernes taktiske forståelse og medarbejdernes operationelle kompetencer	
c)	Individuelle læringsprocesser, organisationens læringsmiljø og det sociale læringsmæssige spil	X
d)	Ledernes ledelsesforståelse, medarbejdernes kreative ideer og kundernes kvalitetsmæssige forventninger	
Opgave nr. 10	Organisatorisk læring	
Lederen kan styrke den organisatoriske læringsproces ved:		Sæt X
a	På teammøderne at kontrollere, hvad teamets medlemmer har lært	
b	At opsætte konkrete læringsmål for teamet	
c	At initiere, strukturere og understøtte medarbejdernes reflekterede læringsprocesser	X
d	Gennem feedback at kommentere ændringer i teamets adfærd	

Opgave nr. 11	Individets læringsproces	
	Lederen kan styrke medarbejderens læringsproces ved:	Sæt X
a	Løbende at påpege medarbejderens fejl	
b	At lederen er bevidst om, hvad der læringsmæssigt ser ud til at matche den enkelte medarbejder i den enkelte situation	X
c	Løbende at fortælle, hvordan lederen selv vil løse opgaven	
d	At synliggøre overfor medarbejderen, hvordan denne hænger fast i gamle sædvaner	
Opgave nr. 12	Læringspræferencer	
	Den foretrukne læringspræference fortæller noget om:	Sæt X
a	Hvilke lederstile lederen skal bruge i læringssituationer	
b	Medarbejderens foretrukne måde at anvende sine sanser på i forbindelse med læring	X
c	Den enkelte medarbejders tolkning og erkendelse i forbindelse med læring	
d	En effektiv måde for alle at lære på	
Opgave nr. 13	Elementer i en succesfuld præsentation	
	Følgende elementer kan være med til at sikre en succesfuld præsentation:	Sæt X
a	At du sørger for at motivere dig selv	
b	At du undgår gentagelser	
c	At du sikrer, at tilhørerne forholder sig i ro	
d	At du sørger for at tjekke, at budskabet bliver forstået	X
Opgave nr. 14	Hoved-krop-hale-teknikken	
	Hoved-krop-hale-teknikken bygger på:	Sæt X
a	At du skal gå lige til sagens kerne	
b	At præsentationens primære indhold skal udfylde det meste af tiden	X
c	At du starter med at præsentere en handlingsplan	
d	At du skal forsøge at slutte din præsentation af med en overraskende og/eller vittig kommentar	
Opgave nr. 15	I går – i dag – i morgen - teknikken	
	I går – i dag – i morgen – teknikken egner sig til:	Sæt X
a	At præsentere et budskab, hvor der med fordel kan tages udgangspunkt i virksomhedens hidtidige situation.	X
b	En præsentation hvor der lægges ud med et fremtidsscenario	
c	At inddele forsamlingen i tre grupper som skal stille spørgsmål til henholdsvis i går – i dag og i morgen	
d	En præsentation hvor en disponering efter et kronologisk flow ikke vil give mening	

Opgave nr. 16	Seks – punkts - præsentationsteknikken	
Ideen med Seks – punkts – præsentationsteknikken er:		Sæt X
a)	Der skal være seks faser i en præsentation, men rækkefølgen er ikke afgørende	
b)	De seks punkter bør uddeles på seks forskellige personer	
c)	At den gennemtænkte disponering sikrer, at man undgår at komme ind på kontroversielle emner	
d)	En præsentations velgennemtænkte disponering kan være med til at sikre ejerskab til en beslutning og dermed bidrage til at støtte den senere implementering	X
Opgave nr. 17	Seks – punkts - præsentationsteknikken	
Seks – punkts – præsentationsteknikken egner sig bedst til:		Sæt X
a	En præsentation af virksomhedens årsrapport	
b	En præsentation af et nyt udviklingstiltag, som forventes at kunne udløse modstand mod forandring	X
c	At disponere en tale til fx en jubilar	
d	Først at udlevere på skrift, sådan at alle tilhørerne på forhånd er bekendt med indholdet	
Opgave nr. 18	Gennemfør en præsentation	
Der er mange forskellige veje til at blive god til at præsentere , men generelt er det dog en god ide:		Sæt X
a	At den udføres spontant	
b	At ingen har set eller hørt den før	
c	At der benyttes visuelle hjælpemidler	X
d	At der altid benyttes powerpoint-slides	
Opgave nr. 19	Styring og ledelse	
Vælg det rigtige svar om forholdet mellem styring og ledelse		Sæt X
a	Ledelse er det vigtigste, det at træffe beslutninger er toppen	
b	Styring er en forudsætning for ledelse og derfor vigtigst	
c	Man skal altid have lige meget af både styring og ledelse	
d	Styring og ledelse optræder altid sammen – i varierende grad	X
Opgave nr. 20	Bevidstheden om valget	
Vælg det rigtige svar om forholdet mellem ledelsesperspektiver		Sæt X
a	Ledelsesperspektiver er komplementære, man må derfor vælge	X
b	Man kan kombinere ledelsesperspektiverne i situationen	
c	Man kan plukke de bedste fra hver af dem og skabe sit eget	
d	Ledelsesperspektiver er meget ens, så de bruges sammen	

Opgave nr. 21	Ledelse af selvledelse	
	Hvordan kan du bedst lære selvledelse ?	Sæt X
a	Du skal lære selvledelse inden du selv kan bruge det	
b	Selvledelse lærer du ved at iagttage situationer og handle	X
c	Selvledelse kan ikke læres, det er noget man er født med	
d	At lære selvledelse er et stort projekt, der kræver ledelse	
Opgave nr. 22	Ledelse af selvledelse	
	Hvordan kan du bedst lede selvledelse ?	Sæt X
a)	Du kan lede selvledelse ved at sætte rammer for ledelsesrummet	X
b)	Ledelse af selvledelse regulerer sig selv gennem erfaringer	
c)	At lede selvledelse kræver ydrestyring af selvevalueringerne	
d)	At lede selvledelse kræver stor administrativ konsensusstyring	
Opgave nr. 23	Iagttagelse og refleksion	
	Udvikling af eget ledelsesrum kan ses som et resultat af	Sæt X
a	At ledelse er villig til at give mig mulighed for at gøre det	
b	At jeg har gode relationer med mine medarbejder og vi er enige	
c	At jeg kan få sparring på alle mine handlinger og lærer af det	
d	At kunne reflektere over egne iagttagelser og handle aktivt	X
Opgave nr. 24	Muligheder for selvudvikling	
	Vælg det rigtige svar for begrænsninger af ledelsesudvikling	Sæt X
a	Kan man kun opnå som leder i generel forstand	
b	Kan kun opnås hvis man både er specialist og generalist	
c	Ledelse kan man kun lære på kurser – ikke af sig selv i praksis	
d	Der er ingen begrænsninger for ledelseudvikling – kun situationen	X