

**Multiple choice opgaver – Kapitel 1-5**  
**Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013**

**Trojka**

Opgave nr. 1	<b>Systemledelse</b>	
	<b>Systemledelse</b> er kendetegnet ved at have fokus på:	Sæt X
a	At hver leder kan lave sine egne systemer	
b	At alle kan lede sig selv efter deres eget system	
c	At være skriftlig og fastholde regler, rutiner og visioner	
d	At være mundtlig og bygge på erfaring og anvendelighed	
Opgave nr. 2	<b>Hverdagsledelse</b>	
	<b>Hverdagsledelse</b> er kendetegnet ved at have fokus på:	Sæt X
a	At hver leder passer sin egen hverdag bedst muligt	
b	At være mundtlig og bygge på erfaringer og anvendelighed	
c	At følge systemledelse punkt for punkt i hverdagen	
d	At være skriftlig og fastholde regler i hverdagen	
Opgave nr. 3	<b>Systemledelse og hverdagsledelse</b>	
	<b>Valget</b> af enten systemledelse eller hverdagsledelse afhænger af:	Sæt X
a	At man har et grundigt kendskab til sin jobbeskrivelse	
b	At man er bevidst om forskellene og hvad de betyder i situationen	
c	At man kender alle visioner, regler og rutiner før man vælger	
d	Det ligger i jobbet – vi kan ikke selv vælge	
Opgave nr. 4	<b>Ledelsesudvikling</b>	
	<b>Ledelsesudvikling</b> forstås i denne bog som	Sæt X
a)	Noget ledelsen i virksomheden iværksætter	
b)	Virksomhedens udvikling af bedre regler for ledelse	
c)	Udvikling af bedre rutiner i forhold til de øvrige ledere	
d)	Udvikling af egen ledelse – både den formelle og den uformelle	
Opgave nr. 5	<b>Tendenser i udvikling af ledelsespraksis</b>	
	De nuværende <b>tendenser</b> indenfor <b>udvikling af ledelsespraksis</b> er præget af	Sæt X
a	Øget fokus på kommunikation og individualisering	
b	Større gennemsigtighed på grund af mere it	
c	Faste regler, rutiner og it-systemer, der sikrer rigtige valg	
d	Øget fokus på det kollektive og på sammenhold	
Opgave nr. 6	<b>Ændring af ledelsespraksis</b>	
	Omgivelserne kan se en <b>ændring i din ledelsespraksis</b> ved at du:	Sæt X
a	Har en ændret adfærd og inddrager andre i de valg du træffer	
b	Selv er i stand til at træffe beslutningerne hurtigt og effektivt	
c	Aldrig træffer beslutninger – men altid debatterer alting	
d	Altid er til stede og altid er med i alting	

Opgave nr. 7	<b>Det analytiske perspektiv og systemperspektivet</b>	
Lighederne mellem de to perspektiver kan findes i at:		Sæt X
a	De begge er baseret på at verden er en konstruktion	
b	Begge perspektiver har en rationel tankegang som udgangspunkt	
c	Begge perspektiver ser samarbejde som det vigtigste	
d	Systemer er lige vigtige i de to perspektiver	
Opgave nr. 8	<b>Aktørperspektivet</b>	
Aktørperspektivet er kendetegnet ved:		Sæt X
a	Refleksion, gensidig anerkendelse og subjektivitet	
b	At der er én aktør, der bestemmer det hele	
c	At der ikke træffes beslutninger, men at alting altid gælder	
d	At alting altid skal anerkendes og at alting altid gælder	
Opgave nr. 9	<b>Kvanteperspektivet</b>	
Tilfældigheder er nok tilfældige, men er samtidig afgørende for:		Sæt X
a	Kreativitet og dynamik i virksomheden	
b	At virksomheden ikke når de fastsatte mål	
c	At aktørerne kan have hver deres mening, der skal anerkendes	
d	At der opstår kaos, som er svært at få under kontrol	
Opgave nr. 10	<b>Moderne organisationsteorier</b>	
Hvilken af disse sammenkædninger betegner de <b>moderne organisationsteorier</b>		Sæt X
a)	Aktørperspektiv, sprogteori og kulturteori	
b)	Komplekse processer, kvanteperspektiv og selvorganisering	
c)	Systemperspektivet, strategisk ledelse og beslutningsteori	
d)	Rationel tankegang, motivationsteori og trivselsteori	
Opgave nr. 11	<b>Postmoderne organisationsteorier</b>	
Hvilken af disse sammenkædninger betegner <b>postmoderne organisationsteorier</b>		Sæt X
a	Aktørperspektiv, sprogteori og kulturteori	
b	Komplekse processer, kvanteperspektiv og selvorganisering	
c	Systemperspektivet, strategisk ledelse og beslutningsteori	
d	Rationel tankegang, motivationsteori og trivselsteori	
Opgave nr. 12	<b>Ledelse</b>	
Set i forhold til styring kan ledelse betegnes som:		Sæt X
a	At søge at opnå bedst mulig forskelsminimering	
b	At kommunikere og inddrage medarbejderne i beslutninger	
c	At træffe sikre beslutninger uden risiko	
d	At træffe beslutninger og derved løbe en risiko	

**Multiple choice opgaver – Kapitel 1-5**  
**Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013**

Opgave nr. 13	<b>Hvilke funktioner varetager en leder?</b>	
Fayol, som er ophavsmanden til den <b>administrative</b> skole, har udviklet en teori som siger, at en leder skal kunne varetage:		Sæt X
a	Opgaver på såvel operativ, taktisk og strategisk niveau	
b	Funktionerne at planlægge, organisere, koordinere, kommandere og kontrollere	
c	Uddelegering og selvledelse	
d	Ledelse ud fra et postmoderne paradigme	
Opgave nr. 14	<b>Hvilke funktioner varetager en leder?</b>	
Opgaver på det <b>strategiske</b> niveau kendetegnes af:		Sæt X
a	Stor kompleksitet og kort tidshorisont	
b	Stor usikkerhed og stor specialviden	
c	Langt sigt og stor usikkerhed	
d	Lille usikkerhed og lille kompleksitet	
Opgave nr. 15	<b>Hvilke funktioner varetager en leder?</b>	
Opgaver på det <b>taktiske</b> niveau kendetegnes af:		Sæt X
a	Mellemlangt sigt og middel kompleksitet	
b	Stor specialviden og kort tidshorisont	
c	Middel usikkerhed og lille kompleksitet	
d	Driftsmæssige opgaver	
Opgave nr. 16	<b>Hvilke funktioner varetager en leder?</b>	
Opgaver på det <b>operative</b> niveau er typisk:		Sæt X
a)	På agendaen til direktionmøder	
b)	Nogle, der løses af teamleder og værkførere	
c)	Budgetter og årsrapporter	
d)	Langsigtede og komplekse	
Opgave nr. 17	<b>Agne Lundquists tre lederopgaver</b>	
Agne Lundquist opererer med tre <b>lederopgaver</b> , som:		Sæt X
a	I fællesskab skal løses af et lederteam	
b	Primært forventes dækket af den øverste ledelse	
c	Er instrumentelle, anerkendende og emotionelle	
d	Er instrumentelle, emotionelle og repræsentative	
Opgave nr. 18	<b>Agne Lundquists tre lederopgaver</b>	
Den ene af lederopgaverne er de <b>emotionelle</b> , og disse dækker over		Sæt X
a	De økonomiske og beregningsmæssige opgaver	
b	Planlægningsmæssige opgaver	
c	Dannelse af relationer og netværk	
d	De følelsesmæssige opgaver	

**Multiple choice opgaver – Kapitel 1-5**  
**Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013**

<b>Opgave nr. 19 Lederens syn på medarbejderne</b>		
McGregors <b>X-syn</b> bygger på:		Sæt X
a	Manglende tillid til medarbejderne	
b	Stor tillid til medarbejderne	
c	Empatisk og dialogsgørende ledelse	
d	Indrestyring	
<b>Opgave nr. 20 Lederen som person</b>		
Adizes <b>lederrolleteori</b> siger:		Sæt X
a	Alle ledere skal have mindst 3 store bogstaver	
b	Et lederteam skal kunne dække alle 4 lederroller i fællesskab	
c	Alle ledere skal have mindst 2 store og 2 små bogstaver	
d	Alle i et lederteam skal have de samme koder	
<b>Opgave nr. 21 Lederen som person</b>		
Lewins teori om <b>ledelsesformer</b> konkluderer:		Sæt X
a	Der findes tre forskellige ledelsesformer	
b	Situationsbestemt ledelse er den mest hensigtsmæssige i alle situationer	
c	Laissez-faire ledelse passer til selvledelse	
d	Den demokratiske leder sætter næsten alle beslutninger til skriftlig afstemning	
<b>Opgave nr. 22 Lederens adfærd som leder</b>		
Blake & Moutons <b>ledergitter</b> benyttes:		Sæt X
a)	Til at motivere medarbejderne	
b)	Som udgangspunkt for at målrette lederens kommunikation	
c)	Som et ledertræningsværktøj	
d)	Til at teste lederens personlighedstræk	
<b>Opgave nr. 23 Lederens adfærd som leder</b>		
Tannenbaum & Schmidts <b>situationsbestemte</b> ledelse har som pointe:		Sæt X
a	Den konkrete ledelsesform skal passer til den aktuelle situation	
b	At en virksomhed med en mekanisk kultur og uerfarne medarbejdere skal ledes demokratisk	
c	En laissez-faire ledelse er altid at foretrække	
d	Autoritær ledelse passer ikke til et videnssamfund	

**Multiple choice opgaver – Kapitel 1-5**  
**Ledelse i praksis, 3. udgave, 2013**

Opgave nr. 24	<b>Lederens adfærd som leder</b>	
	Hersey & Blanchards <b>medarbejdertilpassede ledelse</b> bygger på:	Sæt X
a	Nye medarbejdere starter som U4-medarbejdere	
b	I den samme virksomhed skal alle medarbejdere ledes på den samme måde	
c	Medarbejdernes kompetencer og engagement går altid hånd i hånd	
d	Lederstil skal passe til den enkelte medarbejders udviklingstrin	
Opgave nr. 25	<b>Herzbergs motivationsteori</b>	
	Den motivationsteori, som <b>Herzberg</b> har udviklet, antager:	Sæt X
a	At motivationsfaktorerne skal opfyldes inden vedligeholdelsesfaktorerne kan få fuld effekt	
b	At vedligeholdelsesfaktorerne skal sikre, at medarbejderne ikke er utilfredse	
c	At den faste månedsløn er en vigtig motivationsfaktor	
d	At selve arbejdets indhold primært er en vedligeholdelsesfaktor	
Opgave nr. 26	<b>Mentoring</b>	
	En mentor har traditionelt følgende opgaver:	Sæt X
a	At være dialogpartner for en mentee	
b	At afholde de periodiske MUS-samtaler	
c	At sikre at en nyansat hurtig bliver en selvledende medarbejder	
d	At indføre den nye ind i jobbet og dets traditioner	
Opgave nr. 27	<b>Evalueringsværktøjet 360 graders feedback</b>	
	Evalueringsværktøjet <b>360 graders feedback</b> bygger på:	Sæt X
a	At måle en ansats performance på en skala, som går fra 0 - 360	
b	At den overordnede leder alene skal udstikke nogle mål, og senere sikre, at målene nås	
c	At give et helhedsorienteret statusbillede af medarbejderens præstationer	
d	At alle virksomhedens ansatte skal evalueres samtidigt	
Opgave nr. 28	<b>Kotters forandringsmodel</b>	
	Kotters <b>otte-trins</b> forandringsmodel er:	Sæt X
a)	Opdelt i 3 hovedfaser	
b)	Egnet til at implementere både små og store ændringer	
c)	Opdelt i 9 trin, hvor evaluering er det sidste trin	
d)	En garant for, at lederen selv opbygger en tro på, at den forestående forandring er den optimale løsning	

Opgave nr. 29	<b>Elementer, der øger en virksomheds forandringsevne</b>	
	Af elementer, der øger en <b>virksomheds forandringsevne</b> , kan nævnes:	Sæt X
a	En organisationsstruktur med mange niveauer	
b	En autoritær ledelsesform	
c	En virksomhedskultur som kan rumme et kreativt klima	
d	En ydrestyret motivation	
Opgave nr. 30	<b>Hackman &amp; Oldhams motivationsteori</b>	
	Den motivationsteori, som <b>Hackman &amp; Oldham</b> har udviklet antager:	Sæt X
a	At alle medarbejdere skal motiveres på samme måde	
b	Jo mindre variation af krævede færdigheder i et job jo stærkere motivation	
c	Den enkeltes eget udviklingsbehov er med til at afgøre motivationens styrke	
d	Øget autonomi tager lysten og dermed motivationen fra medarbejderen	