VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 22-06-2018

Test: Hvilken teori bygger din ledelse på?

Selvom der er utallige nye teorier om, hvordan man bedst leder mennesker, er der mange ledere, derstadig sværger tilde klassiske ledelsesteorier, der blev nedfældet af blandt andre Frederick Taylor i begyndelsen af 1900'erne. Find ud af, hvilken ledelsesteori din ledelse bygger på og få genopfrisket de klassiske ledelsesteorier her.

Skribentinfo



Anna P. Mézin

Fhv. skribent hos Lederweb

Lederweb

Med udgangspunkt i filosofierne fra fire kendte ledelsesteoretikere har Business News Daily lavet en test, hvor du kan finde ud af, hvilken teori din ledelsespraksis matcher. For hvert svar vælger du a, b, c eller d, og til sidst tæller du sammen, hvor mange bogstaver du har af hver.

1. Hvad er dit overordnede syn på ledelse?
A. Ledere bør værdsætte effektivitet frem for alt andet.
B. Ledere bør kontrollere og planlægge alle processer.
C. Ledere bør sikre, at organisatorisk hierarki respekteres, og at der er en tydelige rollefordeling.
D. Ledere bør altid anerkende og vise, at de værdsætter deres medarbejdere.

2. En medarbejder kontakter dig med en idé. Hvad er din første reaktion?
A. Hvis det lyder til at være en god idé, prøver jeg at beregne den mest effektive måde at lave projektet på.
B. Tager kontrol over projektet og planlægger opgaver i overensstemmelse hermed.
C. Skælder medarbejderen ud for at bevæge sig uden for den rolle, hun er ansat til at varetage.
D. Roser medarbejderen for at tænke ud af boksen og have modet til at foreslå en original idé.

3. Hvordan ser en ideel medarbejder ud for dig?

A. Organiseret, ressourcefuld og fleksibel.
B. Samarbejdsvillig, produktiv og ivrig efter at lære.
C. Ydmyg, opmærksom og loyal.
D. Støttende, modtagelig og passioneret.

4. En medarbejder ringer og melder sig syg. Hvad gør du?
A. Spørger hende, hvornår hun tror, at hun vil være tilbage på arbejde, og finder ud af, hvilke af hendes projekter jeg skal være opmærksom på, mens hun er væk.
B. Sender hende det arbejde, der skal indhentes og delegerer eventuelle andre opgaver ud til andre medarbejdere.
C. Kontrollerer mine optegnelser over hendes tidligere fravær for at holde øje med hende.
D. Giver hende passende tid til at komme sig.

5. Hvordan viser du dit team, at du værdsætter dem?
A. Ved at belønne dem, når de er ekstra produktive.
B. Ved at invitere teamet på en god frokost.
C. Ved ikke at fyre dem.
D. Ved at vise taknemmelighed, også for de små ting.

6. En kandidat er til jobsamtale til en stilling i jeres organisation. Vedkommende er en højt kvalificeret og oplagt kandidat, men mangler den specifikke erfaring, der efterspørges i stillingen. Hvad siger du til hende?
A. At hun skal igennem et oplæringsforløb, så hun kan være lige så effektiv som de øvrige medarbejdere.
B. At hun skal være villig til at arbejde efter en stram tidsplan og hurtigt tilpasse sig eventuelle ændringer.
C. At hun ikke opfylder de nøjagtige kvalifikationer.
D. At hun ville blive en god tilføjelse til teamet.

7. En medarbejder overskrider en frist for et projekt. Hvad gør du?
A. Irettesætter hende og finder frem til den mest effektive løsning.
B. Planlægger et møde for at finde ud af, hvorfor hun overskred deadline, og hvordan hun kan nå at blive færdig hurtigst muligt.
C. Giver hende en advarsel og registrerer, hvor ofte hun overskrider deadline.
D. Forsikrer hende om, at det er okay, og du sætter pris på hendes indsats.

Resultater:
Beregn antallet af A'er, B'er, C'er og D'er, du svarede på, og se resultaterne nedenfor.

Hvis du har:

Flest A'er
Din ledelsesstil er mest som Frederick Taylors. Du mener, at arbejdsprocessen skal opdeles i små del-opgaver for at finde den mest effektive metode til at fuldføre arbejdsopgaverne. Du coacher dine medarbejdere i overensstemmelse hermed og mener, at de bør belønnes, når de er ekstra produktive eller opnår særligt gode resultater.

Frederick W. Taylor, der var en amerikansk ingeniør, skabte på baggrund af flere store rationaliseringsprojekter i stålindustrien programmet Scientific management. Det blev starten på Taylorismen, den første managementbølge, som revolutionerede de store industrilande. Taylorismen medførte, at bl.a. akkordbetaling blev populært, og effektivitet, tids- og produktionsoptimering blev medarbejdernes nye følgesvende.
Få mere at vide om Taylors ledelsesteori

Flest B'er

Du er mest som Henri Fayol. Du synes, at en leder skal kontrollere og planlægge alle dele af deres medarbejderes processer, og sørge for, at alle nødvendige ressourcer er tilgængelige. Du opfordrer til teamwork og samarbejde, men under ledelsens kommando.

Den franske industrileder og ingeniør Henri Fayols teorier analyserer organisationsstrukturen, ledelse og beslutningsprocesser. Hans ledelsesteori indeholder 14 principper for ledelse. Hovedpointen er, at ledelsen skal interagere med personalet på fem grundlæggende måder for at kontrollere og planlægge produktionen.
Få mere at vide om Fayols ledelsesteori.

Flest C'er
Ligesom Max Weber er du ikke typen, der har tid til nonsens. Din overbevisning er, at medarbejderne er tildelt deres roller af en god grund, og at de aldrig bør krydse grænser. Som leder mener du, at du er ansvarlig for at holde øje med dine medarbejdere og alt, hvad de gør, og at kun de mest kvalificerede medarbejdere skal ansættes.

Den tyske økonom og sociolog Max Webers teori om ledelse, også kaldet bureaukratisk teori, fordrede strenge regler og en fast magtfordeling. Webers bureaukrati model har været genstand for megen forskning og kritik.
Få mere at vide om Webers ledelsesstil her.

Flest D'er

Du er meget ligesom Elton Mayo. Du er overbevist om, at medarbejderne er mere motiverede af, at du anerkender deres arbejde, end at de får en økonomisk bonus. Du lader ikke dine medarbejdere være i tvivl om, at du værdsætter dem, også for de små ting, de gør for at hjælpe organisationen. Hvis nogen af medarbejderne har forskellige kompetencer, så udnytter du deres styrker ved at sætte dem sammen for at tilskynde til samarbejde og individuelle succeser.

Elton Mayo, der var psykolog, var en af foregangsmændene inden for forskning i Human Relations. Motivation, medbestemmelse og demokratisk arbejdsledelse er nogen af de vigtigste bestanddele i hans ledelsesteori ,og han mener, at medarbejderne motiveres langt mere af relationelle faktorer, som opmærksomhed og kammeratskab end af en økonomisk bonus.
Få mere at vide om Mayos ledelsesstil her.

Hvis du har flest af to forskellige eller flere:

Du er en alsidig leder, som prioriterer dine medarbejderes og virksomhedens succes lige højt. Der er dog altid plads til forbedringer. Hvis du vil være en endnu bedre leder så følg disse tips.

Artiklen er frit oversat fra Business News Daily

Kilder: Organisationteori: Struktur, kultur, processer af Jørgen Frode Bakka og Egil Fivelsdal

Læs også: Personligt lederskab: Hvor godt kender du dit?