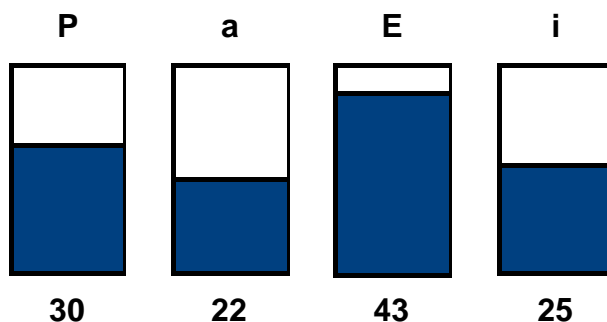


Bogstavskombination: PaEi



Der er svaret på et antal spørgsmål. Disse svar er blevet behandlet automatisk af et program. Derfor kan beskrivelsen nedenfor kun være en tilnærmelsesvis beskrivelse – men den kan indikere, hvad man har det bedst med i den daglige opgaveløsning. Alt efter om man tænkte på lederopgaver/jobs i fritiden eller på arbejdet peger svarene på at:

LederAnalysen indikerer at:

Lederen kan lide at arbejde med nye ideer og gerne om fremtidige problemstillinger – men de skal omsættes – der skal komme resultater ud af det i dag; ellers er det bare snak. Svarene indikerer desuden, at lederen har gode evner til at kommunikere, at "søge" sine ideer, ikke mindst fordi vedkommende tit kan få dem ført ud i livet. Og hvis ikke andre vil tage fra, skal lederen nok selv, for han/hun er ganske flittig. Desuden indikerer svarene at:

Højeste værdi: E = 40-48:

Lederen er idérig, udadvendt og god til at fortælle andre om det, han/hun mener skal ske – om alle sine ideer. Kreativitet er noget, han/hun værdsætter at arbejde med – og han/hun er sikkert selv god til det. F.eks. kan problemer ofte anskues fra flere sider, og derfor er der også tit flere løsninger. Lederen er desuden overbevist om, at det er vigtigt at se på de fremtidige problemers løsning, dvs. det lange sigt – og fremtiden begynder jo i dag! Lederen er veltalende, vellidt og mener selv, han/hun har en god portion humor. Kolleger (eller medarbejdere) lader sig ofte rive med af lederen – men nogen gange kan de også blive lidt "tratte" af, at lederen lidt vel tit sætter spørgsmålstegn ved tingene. Og så mærker han/hun det måske ikke, da aktiv lytning ikke er den stærke side. Kolleger, der beskæftiger sig med administration og økonomi, kan lederen ofte opleve som lidt besværlige – og det er sikkert gensidigt. Lederen kan godt lide at være i centrum, at fange og have tilhørernes opmærksomhed.

Næsthøjeste værdi: P = 30-40:

Lederen er en flittig person, som kan lide at arbejde selvstændigt med tingene. Lederen anerkender, at der skal planlægges fornuftigt, at der skal være mål for de fremtidige opgaver – og at man nogen gange stå sig bedst ved at arbejde i team. Men lederen har størst tillid til at "selvgjort er velgjort" – også fordi han/hun er bevidst om, hvem der er ansvarlig for tingene. Det er nemlig vigtigst, at vi nå målene og får løst de foreliggende opgaver – før vi arbejder med nye opgaver eller nye måler at gøre tingene på

Næstlaveste værdi: i = 20-30:

Lederen er overbevist om, at opgaverne og problemerne skal bearbejdes i et team – men under visse forudsætninger! Tingene skal være lagt til rette med basis i et sæt af ideer, eller mål - og med en fornuftig plan man kan følge. Når disse forudsætninger er på plads, er han/hun en god medspiller i et team. Desuden forventer lederen, at der sker en fornuftig koordinering af det, han/hun laver.

Laveste værdi: a = 20-30:

Når først ideerne, målene og opgaverne er diskuteret færdige – og efter de er kendte og kommunikerede, går lederen på med krum hals. Lederen forventer dog, at nogen (de der kan det) har lagt en ordentlig plan, og at tingene er afprøvet i rimelig grad. Hvis ikke der er lavet en systematik at arbejde efter, skal lederen nok få den op at stå – men det bliver så efter lederens eget hoved.

Som nævnt forud for besvarelsen af spørgsmålene er ovennævnte baseret på et program, hvorfor beskrivelsen (kun) er en "INDIKATOR". Det er altså ikke en test, og ikke en fuldgyldig beskrivelse af, hvordan lederen er. Selve beskrivelsen hviler i ørigt på chak Adizes beskrivelse af typisk adfærd i forskellige situationer, som de oftest opleves i dagligdagen i et arbejdsliv.

Ønsker du at vide mere om Adizes metoder kan du klikke på www.adiscan.com.