## Organisationsprincip

Vi er kommet frem til det er Linjestabsprincippet, selvom der kun er en lille stabsfunktion som består af fire medarbejdere. Linjeprincippet er godt for medarbejderne fordi de ved hvem deres chef er, og de altid ved hvor de arbejder, så de ikke bare bliver flyttet rundt mellem forskellige afdelinger. Lederne kan også blive aflastet ved hjælp af stabsfunktioner. Problemet ved linjestabsprincippet kan være at der er uenigheder om ansvarsplacering, og muligheder for konflikter mellem linjeledere og stabsledere.

Vestbjerg byggecenter har en dybde på fire niveauer, og den øverste leder Anders Olesen har et kontrolspænd på to.

## Organisationskultur

### Lederkarakteristik

Menneskesyn, lederstil, Adizes lederroller, Ledergitter, autoritet

#### Anders Olesen

Baseret på McGregors X- og Y- syn mener vi han har et Y – Menneskesyn, da han har stor tillid til sine ansatte og de får meget frihed og et stort ansvar. Derudover vil gerne give sine medarbejdere gode arbejdsforhold, og han har også megen kommunikation med sine ansatte, da han nærmest er ”ven” med alle de ansatte. Anders Olesen har integratorrollen i Vestbjerg byggecenter, han skaber meget motivation og kropsånd hos de ansatte, han leder også gennem team-work idet han har en ledergruppe bestående af fire personer. I ledergitteret er Anders giver vi 4,9 han er mere end hyggeonkel end han er holdleder, fordi han fokusere meget på medarbejdernes behov, og knap så meget på de produktive mål, men alligevel er han ikke bange for at afskedige folk hvis de ikke laver noget. Anders passer ikke rigtig ind i Jack Bobo’s ledelsesstile, dette kan nok begrundes med han sidder så højt i hierarkiet, det vil sige, han ikke behøver at svinge pisken. Dette kan også begrundes med han ikke har særligt stort ansvar, og har overladt ansvaret til sine sønner og souchefen. Derfor har han heller ikke nogen rigtig autoritet.

I Scheins Teroi, vil vi mene han er både rationel og social. SE PÅ DEN SENERE !?!??!?!?!?!?!?

#### Casper Olesen

Casper Olesen har et X-syn. Det virker som om han har mindre tillid til sine ansatte, da han gerne vil hjælpe alle med at løse deres opgaver så godt som overhovedet muligt, dette kan også ses som en form for kontrol.

Ser vi på Jack Bobo’s ledelsesstile, er Caspers adfærd ikke helt passende. Casper vil gerne hjælpe sine medarbejdere til at gøre tingene bedst muligt, dette skyldes også han har en uddannelse inden for byggebranchen og mener han ved hvordan alting skal håndteres bedst muligt.

I Adizes 4 lederroller passer Casper perfekt ind i rollen som producent. Han har stor faglig viden omkring sit fag, han lyder som en travl mand, eftersom han skal ud og hjælpe alle sine medarbejdere med at gøre deres arbejde bedst muligt, dette kan også skyldes han har et stort præstationsbehov.

Ved ikke med scheins. !=!==!=!=!==!!==!===!=!==!=!=!==!=

#### Thomas Olesen