Thomas Olesen

Menneskesyn, lederstil, Adizes lederroller, Ledergitter, autoritet

I forhold til ”McGregors X og Y menneskesyn”, har Thomas Olesen et Y-menneskesyn, idet han fokuserer på den enkelte medarbejders trivsel på arbejdspladsen. Derudover sørger han også for at medarbejderne har mulighed for selvrealisering ved at udvikle sig via arbejdet.

Gå vi over til Jack Bobo’s ledelsesstile, passer hans adfærd ikke direkte ind i de 5 ledelsesstile, som er nævnt. Han har sin egen unikke måde at håndtere sine medarbejdere på, ved udstråle en meget karismatisk ledelsesstil.

Med hensyn til Schiens fire menneskesyn, har han en blanding mellem det selvrealiserende og det rationelles syn. Dette ses ved at han som førnævnt, sørger for bl.a. at arbejdsforholdene og de sociale forhold er i orden.

Ud fra Adizes lederroller har han integratorrollen, idet han efter bedste evne prøver at skabe en god kemi i virksomheden, gennem sociale arrangementer, hvilket i sidste ende kan give mere motivation og et bedre teamwork på arbejdspladsen. I virksomheden gennemfører han også et såkaldt MUS (medarbejderudviklingssamtaler) for at sikre at de enkelte medarbejder føler sig værdsat og får mulighed for selvudvikling.

Baseret på ”Blake & Moutons ledergitter”, får han tallet 6,9, da han er en mellemting mellem ”Hyggeonkel” og ”Holdlederen”, men mest de sidstnævnte. Han fokuserer nemlig på medarbejdernes behov, således at de trives bedst. Dette sker, som førnævnt, vha. sociale aktiviteter, såsom indendørs fodbold, bowlingarrangementer og lign. Han forsøger også efter bedste evne at motivere og engagere sine medarbejdere gennem det førnævnte MUS.

I forhold til autoritet, er Thomas præget af en karismatisk autoritet, idet han prøver at tilgodese medarbejdernes behov. Han forstår at snakke med medarbejderne og sætte dem op til opgaverne.

Virksomhedskulturtype

Virksomheden er baseret på familiekulturen, da lederen er mere orienteret mod den enkelte person end mod opgaveløsningen. Der er et tæt forhold mellem de ansatte. Anders Olesen, som til dels står for ledelsen af virksomheden, står øverst i hierarkiet, og kulturen er præget af traditioner og skikke. Han har selv startet virksomheden fra bunden, og han har sine egne ideer om hvordan virksomheden skal drives og ledes, men er dog opmærksom på at ledelsesopgaverne ikke er som de var engang. Derfor er en del ledelsen overladt til hans sønner, da de er mere moderne med hensyn til ledelseskultur.

Konsekvenser for motivation og arbejdstilfredshed (i forhold til fx McGregors X- og Y-syn)

Grundet ledelsens y-menneske syn, kan dette medfører at medarbejderne er mere positiv stemt, og derfor mere effektive. På den måde kan antallet af interne konflikter mellem de ansatte nedsættes, idet mulighederne bliver bedre for at kommunikere med hinanden, hvorimod hvis dette ikke havde været tilfælde, kunne der opstå flere konflikter, hvilket i sidste ende kan medføre nedsat effektivitet. Der fokusere meget på at medarbejderne skal rystes sammen og have noget tilfælles gennem forskellige sociale aktiviteter i virksomheden.