



Antal blad /  
Number of sheets

15 ✓

# TENTAMEN / EXAMINATION

**Anvisningar:** Skriv din anonymitetskod på varje blad.  
Endast en uppgift får lösas på varje blad.  
Var vänlig skriv tydligt!

**Instructions:** Write your anonymous code on each sheet.  
Answer only one question on each sheet.  
Please write clearly!

Vänligen texta anonymitetskoden i textboxen enligt exempel nedan!  
Please write the Anonymous Code clearly in the textbox like example below!

**Bokstäver/Letters:**

A-B-C-D-E-F-G-H-I-J-K-L-M-N-O  
P-Q-R-S-T-U-V-W-X-Y-Z-Å-Ä-Ö

**Siffror/Numbers:**

Ø-1-2-3-4-5-6-7-8-9

Exempel: 

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| A | B | C | 1 | 7 | Ø | - | Ø | 1 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

FEGAØ1 + Företagsekonomi 1  
Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Organisationsteori  
Delkurs / Part course:

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Anonymitetskod / Anonymous code =<br>Kurskod + kodnr / course code + code number |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| F  | E | G | A | Ø | 1 | - | Ø | 1 | 7 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| Tentamensdatum /<br>Examination date: |     |
| 18/Ø1                                 | -17 |

## Behandlade uppgifter / Solved problems

|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |    |    |    |    |    |    |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

## Ifylles av lärare / To be completed by the examiner

|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

Poäng / Marks gained: 85

Betyg / Grade: VG

Max poäng / Total marks gained: 100

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60

Examin. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

Anonymitetskod: FEGA01-017

**Svarshäfte till Fråga 1 - 3**  
**Dan Nordin**

**FEGA01**  
**Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

2

Uppgift nr /  
Question no:

1

Poäng / Points  
awarded:

4

Lärares  
anteckning  
Examiner's remarks:

Skillnaden mellan linje och stab är hur nära den operativa verksamheten de är. Linje är de som är närmast den operativa verksamheten (vardagliga verksamheter). Stab däremot, är de som inte är så nära den operativa verksamheten. Exempel på avdelningar som ingår i stab är Ekonomi & Personal avdelningar. De är inte så nära det vardagliga arbetet, men de kan röra sig omkring/tvåss över de andra avdelningarna. Dock har dessa avdelningar (Stab) inte någon direkt makt i beslutsfattande över exempelvis tillverkningsavdelningen. Stab kan däremot införa generella regler & rutiner för organisationen.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA07 - 017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

3

a) En process är ett moment som utförs i verksamheten och handlar om att ha koll på vilka processer som är organisationens huvud-, stöd- & nödiga processer.

Uppgift nr /  
Question no:

2

Poäng / Points  
awarded:

7

Genom att ha koll på organisationens processer kan man på så sätt kartlägga dem och veta vad som är viktigast för att leverera hög värde för kund.

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

De problemen som finns är följande:

- Kundens behov & efterfrågan har ökat enormt på sistone, kunder förväntar sig mer och mer.

(4p)

- Konkurrenterna och deras kraft har ökat mycket på sistone.

b) En processkart är en karta där man kartlägger organisationens olika huvud-, stöd- samt nödiga processer. På så sätt kan man få veta vilka processer man har och vilka som kan tas bort. Man tar bort de som ej är så viktiga, alltså ej fyller en funktion för organisationen & kundens värdeskapande.

(3p)

En processägare är den person som har hand om process-kortet - Det är han som kartlägger alla processer.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA07 - 017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

4

a) Strategiformulering handlar om hur man formulerar en strategi. Det är exempelvis vanligt att ledningen eller en högt uppsatt chef formulerar organisationens strategi för att sedan berättas den för organisationen.

Uppgift nr /  
Question no:

3

Poäng / Points  
awarded:

8

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

b) Strategiformering handlar om hur strategin formas utifrån de aktiviteter som strategin går igenom. Strategin brukar formas och ha då viss ändrad när den genomförs. Det är vanligt att man ser hur strategin gick först i efterhand, efter att strategin genomförts & blev färdig. Exempelvis kan en strategiformering vara att en strategi är att tillverka 100 stolar. Medan den efter att ha genomförts, ses i efterhand, att man tillverkat 98 stolar men övrig kvalitet, där kvaliteten inte var en del av strategin.

2

4

c) Skillnaden mellan strategiformulering & formering är alltså att man i strategiformuleringen formulerar strategin, man berättar vidare den. Medan strategiformering formar strategin genom organisationens olika aktiviteter för att i efterhand se hur strategin blev

2

Anonymitetskod: FEGA01-017

## **Svarshäfte till Fråga 4 Helena Lundberg**

**FEGA01  
Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA07-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

6

@ Det mänskliga kapitlet delas in i relations-,  
struktur- & individuell kapitel.

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points  
awarded:

10

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

HL

Relationskapitel - Handlar om den information som byggs upp  
gent emot externa parter så som leverantörerna.

Strukturkapitel - Handlar om det som finns kvar i organisationen  
efter att alla gått hem, det "lagrade minnet".

Individuell kapitel - Handlar om de värderingar, tolkningar & info  
som finns hos varje individ, inom oss själva.

16

Arbetsmiljön består av sociala-, psykiska- & fysiska  
faktorer. Sociala faktorer är exempelvis att ha ett lunchrum  
där alla kan socialisera sig eller olika sätt för människor  
att frigöra deras sociala. Det fysiska är att ha  
exempelvis bra belysning, ren & fräscha arbetsplatser  
& bra ventilation. Det psykiska handlar om att införa saker  
som påverkar människors psykiska. Exempelvis kan man  
spela musik för att göra de glada, öppna lockar så de  
inte hämnar sig instängda utan att de hämnar sig  
från. m.m...

14

Anonymitetskod: FEGA02 - 017

**Svarshäfte till Fråga 5**  
**Maria Åkesson**

**FEGA01**  
**Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**





Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

8

Uppgift nr /  
Question no:

5

Poäng / Points  
awarded:

9

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

2) Man menar att normerna är "tyta" knaster/haster som är personliga och alltså uppfattas på olika sätt hos varje individ så som att endast du själv vet att man ska ha klädd med en vis klädsel, något som de andra tolkar på olika sätt.

3) Fyra faktorer till gruppnormer: (ÖKIV)

Överföring/överflyttning av beteenden - Tidigare normer eller beteenden från tidigare grupper kan bli normbildande i den nya, nybildade gruppen.

Kritiska händelser - Hur en grupp hanterar & agerar under kritiska händelser kan bli normbildande.

Inledande handling - I gruppens början, kan olika handlingar som sker bli (oftast) normbildande.

Uttalanden från viktiga personer - Det som en chef/överordnad säger blir oftast normbildande.

Anonymitetskod: FEGA01-017

## **Svarshäfte till Fråga 6**

### **Inger Esperi**

**FEGA01**  
**Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
 (Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
 (For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-017

Löpande sidnr  
 Consecutive no:

10

a) Direkt ledarskap - Ledarskap som sker direkt (påverkar) mot individen. (för att påverka individens beteende)

Uppgift nr /  
 Question no:

6

Poäng / Points  
 awarded:

12p

Indirekt ledarskap: (PöP)

Lärarens  
 anteckning  
 Examiner's remarks:

Påverkan på/via organisationsstruktur - Ledning som sker direkt genom hur man exempelvis fördelar och ser ordnar arbetet eller hur man strukturerar arbetet/organisationen.

Överordnades ledarskapspåverkan ut i flera led - Det som ledaren beslutar gör indirekt ut i organisationen, alltså ut i flera led.

Påverkan på/via organisationskultur - Ledarskap som sker indirekt via påverkan på organisationskulturen. Exempelvis det materiella, hur man bygger om utrymme, och liknande.

b) Transformativt ledarskap: (KRIM)

Kreativitetsstimulans - Ledaren ska uppmuntra/motivera anställdes till kreativitet.

Rollmodellinspiration - Ledaren ska agera som en rollmodell/förebild för de anställda.

Individentpassat ledarskap - Ledaren ska anpassa sitt ledarskap utefter varje individ, liksom en coach/mentor.

Meningsskapande - Ledaren ska motivera de anställda via meningskapande, så att uppnå meningsfulla & uppsatta mål.

8

Anonymitetskod: FEGA01-017

**Svarshäfte till Fråga 7 - 8**  
**Jasenko Arsenovic**

**FEGA01**  
**Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

12

Uppgift nr /  
Question no:

7

Poäng / Points  
awarded:

10

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

5

5

Forslund presenterar Ständiga (Kvalitets)förbättringar & Lärande Organisationer, utöver EO (Entreprenöriska org.).

Lärande Organisationer (LO):

LO avser organisationer som ständigt försöker förnya sig genom att lära sig från fel. Man försöker här identificera felan/ problemen som finns och sedan korrigerar felan.

Det räcker inte endast att lära sig från felan, man ska även åtgärda/korrigerar felan. Dessutom ska lärandet spridas ut i organisationen så att alla lär sig.

Här tar man upp single loop & double loop.


Single loop - Hittar felan och åtgärdar felat, men fortsätter sedan att arbeta som vanligt.

Double loop - Man hittar felat, åtgärdar felat samt grundfelat (grundorsaken) för att det ej ska ske igen.

Ständiga (kvalitets)förbättringar (SKF):

SKF handlar om att man ska förnya sig genom ständiga kvalitetsförbättringar. Förbättringar ska ske för att minska felan, nolltolerans mot fel, detta görs via att ta reda på organisationens huvud-, stöd- & onödiga processer (processorientering), att all kvalitetsförbättringsarbete sker utifrån kundens perspektiv (Marknadsorientering), genom att göra ett fishbensdiagram (reda upp alla fel uti led), genom (DMAIC) Define-Measure-Analyze-Improve-Control eller (PDCA) Plan-Do-Check-Analyze. Man tar här upp Kaizen, Six sigma & Katakana.

Kaizen - Fokus på fortlöpande förbättring, används i många organisationer, Just-in-Time, ha lite eller inget lager.

Six Sigma - Fokus på noggrannhet & korrekthet, TPS, Toyota production system, även fokus på träning & utbildning.  master black belt, black, green, yellow, white belt.

Katakana - Fokus på snabbhet.



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

13

(KEMI)

Uppgift nr /  
Question no:

8

Poäng / Points  
awarded:

10

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

Kunskapsmässiga argument - Argumentet för samverkan är här att samverkan leder till utbytte/utvecklad kunskap. Men kan samverka för att utveckla organisationens kunskaper, få in andra ved man själv kan och utbytte idéer. Genom att exempelvis samverka kan man lära sig hur andra organisationer boför, hanterar personal eller liknande som sen kan tillämpas på sin org och på så sätt få en bättre HR-avdelning genom mer kunskap/perspektiv.

3

Ekonomiska argument - De ekonomiska argumentet för samverkan är att samverkan kan öka organisationers effektivitet, ge fördelar ekonomiskt samt minska kostnader. Men kan samverka ekonomiskt för att exempelvis köpa upp en större volym av material/en produkt för att sedan pressa priset. Men kan även samverka för att minska ens kostnader genom att dela resurser.

3

Ideologiska & moraliska argument - Men menar i detta argument att man ska samverka för att ta ett gemensamt socialt ansvar. Genom att flera organisationer, oftast från offentliga sektorn, samverkar kan man lösa samhällliga problem och minska risken för att människor ska hamna "mellan stolarna". Ex kan hütbärgen & sociala samverkan & hjälpa hütlösa genom att ge sovplatser & ersättning vid hjälp med ut loss mat i hütbärgen.

3

11

Anonymitetskod: FEGA01-017

**Svarshäfte till Fråga 9  
Peter Samuelsson**

**FEGA01  
Organisation**

**OBS Om ytterligare blad behövs måste  
dessa häftas samman i vänster hörn i  
svarshäftet**



Ange anonymitetskod / Write your anonymity code  
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)  
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA07-017

Löpande sidnr  
Consecutive no:

15

Org.kultur tre källor: GLN

Uppgift nr /  
Question no:

9

Grundarnas värderingar, antaganden & föreställningar. Det är grundarna som sätter grunden för organisationen genom att exempelvis ta fram en affärsidé, regler, rutiner osv.

Poäng / Points  
awarded:

15

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

Det lärande & erfarenheter som medarbetarna tar till sig under tiden som organisationen utvecklas. Exempelvis att man lär sig att arbeta snabbare.

Nya antaganden, värderingar & föreställningar som de nya anställda tar med sig till nuvarande organisation. De kan de exempelvis utveckla saker i organisationen för en mer effektiv organisation.

15P

SKRIV EGT NAMN  
Leave this area blank