



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

FEGA01 - 106

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Företagsekonomi - organisation

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code =
Kurskod + kodnr / course code + code number

F E G A Ø 1 - 1 Ø 6 ✓

Tentamensdatum /
Examination date:

2018-01-19

Behandlade uppgifter / Solved problems

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
X	X	X	X	X	X	X	X	X						
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: 75

Betyg / Grade: G

Examin. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Max poäng / Total marks gained: 100

Namnförtydligande / Clarification of the signature

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60

Anonymitetskod: FEGA01-106

Svarshäfte för fråga 1 – 3
Dan Nordin

Organisation
FEGA01

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



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)

FEGAB1-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

2

Uppgift nr /
Question no:

1

Poäng / Points
awarded:

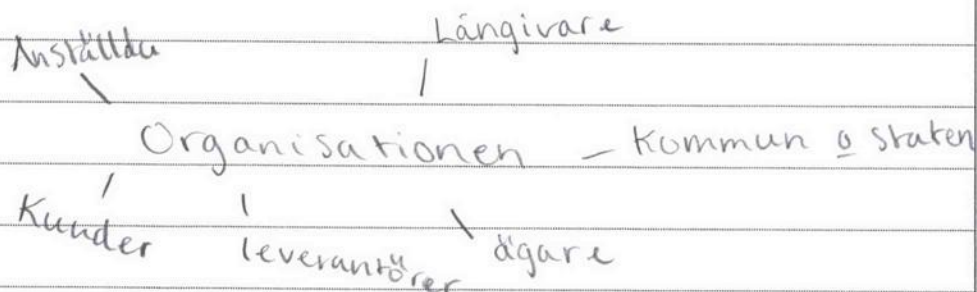
8

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

1. A: Innebörden av bidrags- och belöningsbalansen handlar om att de intressenter som är med i en organisation på något sätt vill få den belöning de tycker är värt det bidrag de har gjort. För att de intressenter som är involverade ska vara nöjda måste orgen se till så att det balanseras.

Intressenterna kan vara tex ägare, leverantörer, kunder osv. Ägarna vill ju att företaget ska gå med vinst, så om de satsar på företaget vill de ju få avkastning tillbaka. För dem inte det rubbas denna bidrags- och belöningsbalans. Ett annat exempel är långivare som lånar pengar till organisationer, får de inte tillbaka sina pengar dvs. avbetalning på lånen så blir de missnöjda då de inte får någon belöning (avbetalning + ränta) för deras bidrag.

B: Denna balans har utvecklats till den sk. intressentmodellen.



Och det handlar också om att ha balans mellan alla parter för att orgen ska lyckas. Är inte intressenterna nöjda fungerar inte orgen optimalt. Det handlar om att ha bra relationer med intressenterna



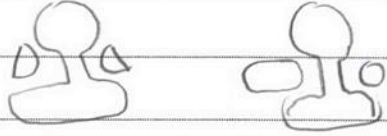
Ange anonymitetskod / Write your anonymity code
(Vid icke anonym tentamen ange kurskod + namn + personnummer)
(For non-anonymous exams write the course code + name + civic registration number)

FEGA01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

3

2 Maskinbyråkrati och professionell byråkrati.



Uppgift nr /
Question no: 2

Poäng / Points
awarded: 11

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

Maskinbyråkrati: Det är en organisation som har tunnits ett lag och som ofta är relativt stor (ålder och storlek). De sysslar med storskalig produktion som ofta har relativt enkel teknik. Arbetet är ofta ensidigt och man har lätt att få förslitnings-skador, det är alltså höghorisontellt specialiserat och högt vertikalt specialiserat. Det finns ofta mycket formella dokument och polycies, alltså väldigt beteende formaliserat.

Maskinbyråkratier är ofta centraliserade och hierarkiska vid beslutsfattandet.

Denna typ av organisationer växte fram under industrialiseringen och består ofta av fabriker. Miljön runt om är oftast inte så dynamisk (omvärldsdynamik och komplexitet). Arbetet är standardiserat av arbetsuppgifter.

Professionell byråkrati: består av organisationer där det finns experter på området. Organisationer är standardiserade av färdigheter. En professionell byråkrati är uppbyggd av två hierarkier, en av professionella och en av administration osv. Beslutsfattandet brukar vara centraliserat. Arbetet är högt vertikalt specialiserat, dvs att de är väldigt kunniga inom ett visst område. Men låg grad av horisontell specialisering, de utför inte en massa olika typer



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)

FEGA01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

4

Uppgift nr /
Question no: 2

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

av arbetsuppgifter. Dessa organisationer har en hög grad av beteendeformalisering. Exempel på professionella byråkratier är universitet och sjukhus



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)

FEGA 01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

5.

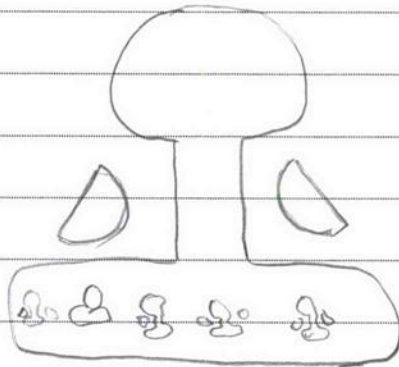
Uppgift nr /
Question no: 3

Poäng / Points
awarded:

8

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

Den divisionaliserade formen utmärks av att den är uppdelade i olika divisioner, så kallade koncerner. De olika koncernerna kan sedan vara uppbyggda på helt olika sätt. Det som utmärker dessa är att de är standardiserade av resultat. De bryr sig egentligen inte hur de styrs osv. så länge de får det önskade resultatet, som oftast är satta i monetära termer. Det kan vara tex ett flygplansbolag som också bedriver hotell. Hotellet och flygplanen styrs på två helt skilda sätt men så länge resultatet är bra är ägarna nöjda.



Anonymitetskod: FEGA01-106

Svarshäfte för fråga 4
Maria Åkesson

Organisation
FEGA01

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



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)

FEGA 01 - 106

Löpande sidnr
 Consecutive no:

7

Uppgift nr /
 Question no:

4.

Poäng / Points
 awarded:

10

Lärares
 anteckning
 Examiner's remarks:

	Det här vet jag	Det här vet jag inte
Det här vet andra	Öppet jag	Blink jag
Det här vet inte andra	Dolt jag	Okänt jag

Joharis-fönster är en modell för ens självkännedom, hur mycket vi vet om oss själva samt hur mycket andra vet och ser av oss. Fönstren är olika arenor av oss, vad vi visar utåt och vad vi inte visar samt hur öppna vi är gentemot andra. Dessa arenor är olika från person till person samt att de kan ändras med tiden.

En person som är väldigt öppen och berättar mycket om sig själv har ett stort "öppet jag", medan en person som har svårt att öppna upp sig mot andra har ett större "dolt jag." Det "blinda jaget" är sådant som man är omedveten om, tex ticks eller att man prasslar med nycklarna när man håller föreläsning. Det "okända jaget" är sånt som man inte vet om eller någon annan heller. Kan visas i tex krissituationer när det börjar brinna. Hur agerar man då?

Modellen används för att förstå sig själv, andra och även hur man ska fungera i en grupp eller på jobbet tex. Kan vara bra att länka på när man ger feedback till någon.

Anonymitetskod: FEGA 01 - 106

Svarshäfte för fråga 5 - 6
Sofia Molander

Organisation
FEGA01

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



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)

FEGA 01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

9.

Uppgift nr /
Question no:

5.

Poäng / Points
awarded:

12

Lärares
anteckning
Examiner's remarks:

Med kultur som metafor menas att det inte är någon variabel som tex struktur utan hela orgen är en kultur. Vilket inkluderar allt i ett företag, hur det ser ut, hur arbetet samordnas vad för språk som används. Det handlar om att företaget måste koppla alla delar så som HRM, ledarskap & struktur till kulturen, att allt hänger ihop. För att få en härlig stämning med människor som delar samma värderingar och har samma grundläggande antaganden måste man se till att anställa personal därefter (HRM). Vill man ha en org kultur där man vill att medarbetare ska få vara kreativa och utnyttja deras fulla potential måste man också ha ledare som accepterar och hörspråk för det också (ledarskap). Vill man ha en kultur där det är viktigt att fokuset ligger på kunder i stället för cheter måste man se till att strukturen är uppbyggd efter detta (struktur)

För att få en org kultur som ständigt utvecklas måste man ta hänsyn till:

- Grundarnas antaganden, föreställningar och värderingar.
- Det lärande och erfarenheter
- Nya antaganden, föreställningar och värderingar som nyanställda för med sig in.



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)

FE6A01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

10.

A: 1. En person som verkligen vill vara kvar
i organisationen.

2. En person som delar samma mål och
värderingar

3. En person som engagerar sig för att
orgen ska jobba och uppnå de satta målen.

Uppgift nr /
Question no: 6.

Poäng / Points
awarded: 8

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

B. Det är självklart en fördel att ha en
personal som är commitad då dem ständigt
är trogna och jobbar med företaget. De vill
att företaget ska lyckas och engagerar sig
för att de ska uppnå mål. Om en personal som
är commitad får en arbetsuppgift blir resultatet
förmodligen väldigt mycket bättre än om en
personal som inte är det utför uppgiften. De
ger ofta det lilla extra för att de vill att
företaget ska lyckas.

Anonymitetskod: FEGA01-106

Svarshäfte för fråga 7
Inger Esperi

Organisation
FEGA01

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



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)

FEGA01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

12

Uppgift nr /
Question no: 7.

Poäng / Points
awarded:

Op

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

ledar
beteende?
→ ledar
stil?

Det handlar om hur stor påverkan ledaren har beroende på hur ledarens och medarbetarnas relation är och hur arbetsuppgifterna ser ut. Är arbetsuppgifterna väldigt oklara och lösa har ledaren större makt än om de är väldigt förutbestämda och fasta i formen. Situationsanpassat ledarskap har sin grund på hur relationen mellan de anställda och ledaren ser ut. Har medarbetarna en bra relation till sin ledare så kan ledaren lita på sina anställda och även låta dem vara med och påverka vissa saker. Beroende på ledarens relation arbetsuppgifterna varierar ledarens påverkan på medarbetarna.

0

Anonymitetskod: FEGA01-106

Svarshäfte för fråga 8 - 9
Olle Sonesson

Organisation
FEGA01

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



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)

FE6A01-106

Löpande sidnr
Consecutive no:

14.

Uppgift nr /
Question no: 8.

Poäng / Points
awarded:

8p

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

7m sid

389

i boken

Förvaltning och förnyelse handlar om att förvalta det som fungerar i en organisation och förnyelse handlar om att förbättra sådant som inte fungerar. Vissa organisationer är bra på att förvalta saker men de kanske borde satsa mer på att förnya sig. Det mesta går att utveckla och förbättra. Det negativa med förvaltning är att man ibland nöjer sig, att man tycker det fungerar bra fast ^{det} själva verket skulle kunna fungera ännu bättre. Förnyelse har också vissa negativa sidor, det kräver mycket energi och kraft att ständigt förnya sig.

När det handlar om förnyelse bör man:

- Marknadsorientera
- Engagerat ledarskap
- Processorientera
- Grundläggande arbetsmodeller
- Förbättrings procedurer
- Förbättrings tekniker
- Omtalande träning och utbildning

Förnyelse kan göras på tre sätt

- Lärande organisationer
- Ständiga kvalitetsförbättringar
- Entreprenöriella organisationer

6



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)

FEGA 01 - 106.

Löpande sidnr
Consecutive no:

15.

Uppgift nr /
Question no: 9

Poäng / Points
awarded:

109

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

1/2 sid

63-

i beke

Samverkan

Nätverka: Handlar om att skapa ett bra nätverk runt organisationen som sedan kan leda vidare till andra saker. Det är viktigt att nätverka för att skapa bra kundrelationer men också för att vidga vyerna. Nätverka är ingen "fast" form av samverkan utan handlar bara om sociala skills egentligen. Relationer och nätverka.

Projekt: Är inte långsiktig samverkan utan mer kortsiktigt. Projekt är ofta informella och handlar mer om att driva någonting framåt med hjälp av samverkan. Det kan tex handla om att hjälpa till med samhälls problem. Det är oftast i den offentliga sektorn där man pratar om projekt.

Samarbeten: Formell form av samverkan där det oftast skrivs kontrakt. Kan handla om att ett företag vill använda sig av en person för att locka kunder, alltså marknadsföring. Tex head and shoulder samarbetar med Henrik Lundqvist. Både får något i utbyte, Henrik får betalt medan företaget får en profil som är känd och marknadsför deras produkt.