



Antal blad /  
Number of sheets

19 ✓

# 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

FÖRETAGSEKONOMI

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

ORGANISATION

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code = Kurskod + kodnr / course code + code number													
F	E	G	A	Ø	1	-	1	1	4				

Tentamensdatum / Examination date:	
18/1	-17

## 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: 83

Betyg / Grade: VG

Max poäng / Total marks gained: 100

För Gk poäng / Marks gained to be passed: 60

Exam. lärare / Kursansvarig signatur / Signature of the examiner

Namnförtydligande / Clarification of the signature

Anonymitetskod: FEGA01-114

**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)

FE GA01 - 114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

2

Uppgift nr /  
Question no:

1

Poäng / Points  
awarded:

4

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

Linje och stab är begrepp som brukar användas när man använder sig av organisationsscheman.

Stab innefattar dem enheter som inte har någon direkt påverkan på det dagliga arbetet och inte har någon beslutsrätt över underordnade. Exempel på stab är ekonomiavdelningen.

Linje är den del som visar vilka som är över- och underordnade varandra samt hur formell auktoritet fördelas. Ett exempel är produktionsansvarig som är underordnad VD:n men överordnad dem som fysiskt arbetar med produktionen.

Leave this area blank



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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

3

Uppgift nr /  
Question no:

2

Poäng / Points  
awarded:

6

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

a) En process är när en produkt eller tjänst går genom flera steg för att i varje steg höja det uppskattade värdet.

Genom att processorientera vill man se hur väl de olika stegen fyller sina mål och vart man kan förbättra processen samt korrigera eventuella fel.

b) En processkarta är en övergripande bild av hur hela processen går till och alla steg som ingår i den.

Processägaren är en person som "backar" ett steg och står ansvarig för att hela processen ska fortlöpa som planerat. Den personen har alltså inte ansvar för endast en enhet utan har koll på alla.



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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

4

Uppgift nr /  
Question no:

3

Poäng / Points  
awarded:

13

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

### a) Strategiformulering

Innebär att organisationen innan man implementerar sin strategi har formulerat hur den ska gå till där det tydligt framgår vad och - hur saker ska göras för att nå sina satta mål. Detta genom att antingen noggrant analysera sin omgivning och på så sätt positionera sig rätt (positioneringskolan). Eller noggrant analysera sig själv internt och se vad man har för kärnkompetens och konkurrenskraft (resursbaserade skolan).  
Exempel är strategi som ström av beslut.

### b) Strategiformering

Innebär att organisationen använder sig av lösa ramar för sin strategi och låter den utvecklas under tiden som går. Det viktigaste här är inte att besluten är planerade utan att det i efterhand går att hitta en logik i dem och övertala sig själv och andra om det.  
Exempel är strategi som hantverksskapande.

### c) Skillnader

Strategiformulering menar att man hela tiden ska sträva efter logiska beslut som stämmer överens med strategier medan strategiformering menar att människan är reaktionär och istället efterhandskonstruerar anledningar till att beslutet som togs var logiskt.



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 - 114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

5

Uppgift nr /  
Question no:

3

Poäng / Points  
awarded:

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

Det är därför enligt strategiformering  
onödigt att planera och formulera upp  
strategi i förväg eftersom den kommer  
förändras i takt med att man tar  
nya strategiska beslut.

Leave this area blank

Anonymitetskod: FEGA01-114

**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)

FEGA01 - 114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

7

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points  
awarded:

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

HL

a) Humankapital  
Strukturkapital  
Relationskapital

Humankapital är värdet på de anställdas kompetens. Det är både deras individuella kompetens samt hur dem arbetar tillsammans som mäts.

Strukturkapital är värdet på den kunskap som finns kvar i företaget oberoende av vad som händer personalen. Brukar sägas som den kunskap som är kvar när personalen har gått hem för dagen.

Relationskapital är värdet på förhållandet som organisationen har med omvärlden. Sådant som ofta har byggts upp under en längre tid som exempelvis relationer till kunder eller leverantörer.

/10

b) Fysiska miljöer  
Psykologiska miljöer  
Sociala miljöer.

Fysiska miljöer är utformningen på organisationen som kontorslandskap eller ergonomiska stolar  
per ex?







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)

FEG1A02-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

8

Uppgift nr /  
Question no:

4

Poäng / Points  
awarded:

14

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

HC

Sociala miljöer handlar om hur  
det inom organisationen fungerar socialt.  
Alltså hur individer kan interagera med  
varandra och hur jargongen mellan  
enheter/individer är som två exempel.

Psykologiska miljöer innebär i vilken mån  
organisationen och de olika individerna  
behandlar varandra och bryr sig om de andras  
välstånd.

14

Anonymitetskod: FEGA01-114

**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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

10

Uppgift nr /  
Question no:

5

a) Det innebär att många av gruppnormerna är omedvetna tills någon bryter dem. |

Poäng / Points  
awarded:

9

b) Fyra källor till gruppnormer

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

• Det som görs i början av en grupps tid tillsammans sätter ofta en standard av gruppnormer.

• Hur gruppen reagerar vid en kritisk händelse.

• Uttalanden från viktiga personer för gruppen

• Normer som nya personer i gruppen för med sig utifrån.

8

Leave this area blank

Anonymitetskod: FEGA01-114

**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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
 Consecutive no:

12

Uppgift nr /  
 Question no:

6

Poäng / Points  
 awarded:

6p

Lärarens  
 anteckning  
 Examiner's remarks:

Skillnad indirekt- och direkt ledarskap

Direkt ledarskap handlar om att den som utövar ledarskap har en direkt påverkan på den andra individen/gruppen.

Indirekt ledarskap handlar däremot om att man som ledare påverkar andra genom att ha någon underordnad som framför ens önskemål (vertikal påverkan), eller genom förändringar av organisationsstrukturen / organisationskulturen. OK 4

Transformativt ledarskap

Handlar om att påverka dem anställda genom att de ska agera rätt utifrån något större. Fokus på etik och moral.

4 processer

Informell påverkan

Intellektuell stimulering <sup>all</sup> ytterligare processer?

Informativ —

2

Leave this area blank



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 - 114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

13

Uppgift nr /  
Question no:

Poäng / Points  
awarded:

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

Leave this area blank

Anonymitetskod: FEGA01 - 114

**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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
 Consecutive no:

15

Uppgift nr /  
 Question no:

7

Poäng / Points  
 awarded:

9

Lärarens  
 anteckning  
 Examiner's remarks:

Leave this area blank

Lärande organisationer  
 Ständiga (kvalitets)förbättringar

Lärande organisationer handlar om  
identifiering av problem och korrigerig  
av dessa

Inom lärande organisationer är det viktigt att personalen är villiga att lära ut varandra samt deltar i diskussion. Det finns två typer av lärande organisationer. Det är single loop vilket innebär att man identifierar och korrigerar ett problem för att sedan fortsätta som vanligt. Sen finns det också double loop lärande vilket innebär att man tillsätter en utredning för att även eliminera ursprungskällan till problemet så det inte sker igen.

4

Lärande organisationer är framstående på fem punkter

- Personlig bemästring
- Mentala modeller (ifrågasätta dem)
- Systemtänkande
- Gemensam vision
- Grupplärande

Ständiga (kvalitets)förbättringar

Organisationer som konstant vill förbättra sig stegvis. Det finns tre olika alternativ för detta: Kaizen, resurssnål produktion och Six sigma

5

↳





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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

16

Uppgift nr /  
Question no: 7

Poäng / Points  
awarded:

Lärens  
anteckning  
Examiner's remarks:

### Kaizen

Det är en filosofi om att organisationen konstant ska ta små steg för att förbättra kvalitén på det man erbjuder och hur organisationen formas för att möjliggöra det.

### Resurssnål produktion

Handlar om att organisationen bör fokusera på att försöka få ut maximalt av given resurs. Stor fokus på snabbhet och förbättra processen genom att t.ex. inte bygga stora lager. "just in time"

### Six sigma

Handlar om att organisationen bör fokusera på kvalitet. Nullfelstolerans är det man siktar mot och man brukar ha en låg variation på arbetet för att möjliggöra det. Dessa företag brukar vara relativt hierarkiska.

Leave this area blank



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)

FEGA01-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

17

Uppgift nr /  
Question no:

8

Poäng / Points  
awarded:

8

Lärens  
anteckning  
Examiner's remarks:

- Ekonomiska
- Ideologiska och moraliska
- Kunskapsmässiga

Ekonomiska argument handlar om att organisationerna som samverkan har möjlighet att tjäna mer pengar om de arbetar tillsammans än vad de skulle gjort annars.

Ideologiska och moraliska argument är att för att kunna göra någonting bra/bättre för samhället krävs det ibland att man samverkar.

Kunskapsmässiga argument handlar om att de två parterna har möjlighet att utbyta kunskap och lära varandra så att ens egna organisation ska ha möjlighet att bli bättre framöver.

Anonymitetskod: FEGA01-114

## **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)

FEGAD1-114

Löpande sidnr  
Consecutive no:

19

Uppgift nr /  
Question no:

9

Poäng / Points  
awarded:

14

Lärarens  
anteckning  
Examiner's remarks:

- Grundarens värderingar och antaganden
- Det som utvecklas med tiden av erfarenheter
- Nya personer och vad de tar med utifrån.

Grundarens värderingar o antaganden

Det som grundaren har för värderingar finns inom organisationen sedan den startade och är på så sätt där organisationens kultur utgick från. Ses ofta som den viktigaste källan av den tje.

Det som utvecklas över tiden

Ju längre en organisation har funnits, desto mer har den gått igenom. Allt det påverkar hur organisationskulturen har utformats med tiden.

Nya personer och vad de tar med utifrån

Ny personal som kommer in i organisationen kan antingen förändra eller förstärka kulturen. Om de som är nya kommer in med erfarenheter från en helt annan kultur kommer troligtvis delar av den föras in i den nya organisationen. Både medvetet om den uppfattas som bättre, men även omedvetet.

14P