



Antal blad /
Number of sheets

17 ✓

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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

FEGADØ1

Kurskod + Kurs / Course Code + Course:

Organisation

Delkurs / Part course:

Anonymitetskod / Anonymous code = Kurskod + kodnr / course code + code number										
F	E	G	A	Ø	1	-	Ø	3	9	✓

Tentamensdatum / Examination date:	
26/2-16	

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							
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: 94

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: FEGA01-039

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)

FEGA01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

2

Uppgift nr /
Question no:

1

Poäng / Points
awarded:

10

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

När man talar om att riva pyramiderna så menar man att göra en förändring i vad organisationens fokus ska läggas på. Man har glömt att ta med kunderna i organisationsschemat, och vad kunderna vill ha ut av organisationen. Man får som medarbetare lägga för stort fokus på att tillfredsställa cheferna/ledningen och deras mål, istället för att skapa högre kundvärde och kundtillfredsställelse i den operativa kärnan. Man kan även ha blivit för hierarkiska och på så sätt tappat flexibiliteten som krävs för att kunna göra snabba förändringar när marknadens behov ändras.

Det man behöver göra är att ändra om pyramiden, antingen vända den upp och ner så att den operativa kärnan utgör utgångspunkten så att man kan lägga mer fokus på att skapa kundvärde istället för att tillfredsställa ledningen. Det andra sättet är att tilla pyramiden åt sidan så att kunden är i fullt fokus och blir integrerad i produktionsprocessen för att till fullo utgå från deras behov.

Genom dessa två sätt hamnar konsumenter/kunder mer i fokus, man skapar högre värde för dem, vilket leder till förbättrade kundrelationer och ökad effektivitet för organisationen.

Leave this area



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)

FEGA01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

3

Uppgift nr /
Question no:

2

Poäng / Points
awarded:

11

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Rationalistisk teori handlar om att utgå ifrån de uppsatta målen och uppnå dem på ett så effektivt sätt som möjligt. Vinstmaximering är i fokus och man vill nå så snabb tillväxt och lönsamhetspotential som går. Man tror sig veta vilka mål och ageranden som ska uppnå detta så effektivt som möjligt, man mäter graden av måluppfyllelse.

Systemteori handlar om en organisations långsiktiga överlevnad. Man utgår inte ifrån effektiviteten som det väsentliga, utan vill bara uppnå den grad av effektivitet som krävs för att uppnå den långsiktiga överlevnaden.

Ett praktiskt exempel där dessa teorier kan kollidera är inom råvarubranschen. Ex. ett gruvbolag som utvinna mineraler. När man öppnar en ny gruva så är det väldigt kostsamt, vilket innebär att man snabbt måste få igång en hög effektivitet i utvinningen av mineraler för att täcka dessa kostnader. Men det finns även ett tänk om att man vill kunna utvinna ur denna under en lång tid framöver, då det är dyrt och svårt att hitta en ny gruva och starta upp den. Det medför en kollision mellan den rationalistiska- och systemteorin. Hur rationalistisk måste man vara för att täcka sina kostnader i tid, och hur påverkar det den långsiktiga överlevnad av gruvan?



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 - 039

Löpande sidnr
Consecutive no:

4

A)

Targamas fem dimensioner för kompetens:
Kunskap - denna allmänna kunskapen man har från
ex. utbildning (teoretisk).

Färdigheter - Vad man kan utföra praktiskt
genom sin kunskap, ens förmågor.

Erfarenheter - Vad man lärt sig under livets gång
och från tidigare arbetserfarenheter.

Värderingar - Vad man tycker och tänker kring
ex. etik och moral och hur man kan agera
uti från detta praktiskt. Kan man anpassa sina
värderingar för nya situationer?

Kontakt/kontakt nät - hur bra man kan
socialisera med människor; medarbetare, ledning
och övriga intressenter, samt hur man bygger
goda relationer och kontakt nät med dessa.

Uppgift nr /
Question no:

3

Poäng / Points
awarded:

13

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

7+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)

FEGA01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

5

Uppgift nr /
Question no:

3

Poäng / Points
awarded:

Lärares
anteckning
Examiner's remarks:

B) Fem exempel på kompetensutveckling:

- Träning - Tränas internt/externt
- Utbildning - inter/extern utbildning från ex. ledare/konsult
- Möten - få sitt med på möten, lyssna/fråga.
- Egna studier - Studera manualer, fakta böcker etc.
- Utvecklingsprojekt - få vara med i innovativa grupper
- Studiebesök - besöka ex. en annan organisation och se hur de jobbar för att få nya perspektiv

Anonymitetskod: FEGA01-039

Svarshäfte till Fråga 4
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)

FEGA02-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

7

Uppgift nr /
Question no:

4

Poäng / Points
awarded:

12

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

FIRO-modellen har som grund att sammansvetsa en grupp för att uppnå dess fulla potential. Utvecklingsmonstret delas upp i fem olika faser:

Tillhörighetsfasen - handlar om hur varje individ känner att den är en del av gruppen eller inte, uppmärksammas och släpps in av de andra?

Oron tar uttryck i 3 olika steg:

1. Man är introvert, mer till bakgrunden och i bakgrunden. Utåt är man trevlig och glad men man undviker att ta för stor plats.

2. Extrovert, man tar för sig och visar att man har kompetens som är välbehövlig, rent av bättre än andra.

3. Man erkänner sin oro men försöker alltså vara delaktig och lära

När anspänningen i gruppen lagt sig och man fått lite erfarenheter kommer man in i fasen konstlat gemytt, man tror sig fungera bra men det saknas tydlig roll och struktur för att klara uppgifterna på ett bra sätt.

Vid rollstrukturen tar nästa fas sitt steg, kontrollfasen:

Kontrollfasen:

Här börjar man i frågasätta maktbalansen och vem som ska ha vilken roll. Kan leda till öppna maktstrider där man utifrån sin oro komagera på tre olika sätt.

1. Man tar en tydlig underordnad roll och ansäger sig all form av makt och ansvar. Följer de andra.



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 01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

8

Uppgift nr /
Question no:

4

Poäng / Points
awarded:

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

2. Man "släss" för att bli en typ av ledare med mycket makt, status och ansvar.

3. Man hittar en flexibilitet med att både kunna ge och ta order.

När maktstriden lagt sig och alla är okej med den roll man fått så fungerar man bättre som grupp och går in i fasen idyll. Här tror man att gruppen fungerar riktigt bra men man löser inte uppgifterna optimalt då man inte helt litar på att varje individ kan göra sin uppgift utan man övervakar. Det krävs då att man går in i den sista fasen för att bli komplett.

Öppenhets fasen: Här handlar det om hur man öppnar upp sig för varandra och kommunicerar på ett avslappnat sätt. Tre former av individuellt agerande:

1. Man är osäker och vill inte gärna öppna upp sig på ett känslomässigt plan.

2. Man öppnar gärna upp sig, talar om sig själv och ens känslor, och förväntar sig samma respons tillbaka.

3. Man hittar balansen i hur öppen och sluten man kan vara för att alla ska känna sig säkra.

Efter den fas bör gruppen fungera på ett optimalt sätt. Det som är avgörande för effektiviteten är kommunikationen och förhållandet för varje individ i gruppen.

Anonymitetskod: FEGA01-039

Svarshäfte till Fråga 5
Inger Esperi

FEGA01 Organisation

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



Anga 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)

Löpande sidnr
Consecutive no:

FEGA 02-039

10

Kännetecknen för en ledares arbete.

Uppgift nr /
Question no:

5

Det är varierat och fragmenterat:

Poäng / Points
awarded:

12p

Man har många olika typer av uppgifter som ska utföras och man kan snabbt behöva skifta mellan dem.

Lärares
anteckning
Examiner's remarks:

Mer uppgifter än tid att hantera dem:
Oftast finns inte den tid som krävs för att hantera dem, man måste därför sälla för att se vilka ärenden som är mest akuta att behandla. Kan vara kortsiktiga först och långsiktiga när de hinns med.

Interaktioner med sidos- och överordnade, samt externa parter: Man är den som ska kommunicera både internt och externt för att komma till beslut gällande olika ärenden.

beslutsfattande processen är oorganiserad och politisk: När man fattar beslut har man sällan tiden att vara rationell. Man kan behöva utgå från tidigare erfarenheter eller vad man tror är mest lämpligt för rådande situation.

f



Angs 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)

Löpande sidnr
Consecutive no:

FEGA02-039

11

Uppgift nr /
Question no:

5

Poäng / Points
awarded:

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Agera informellt för snabba beslut; Man kan behöva tänka utanför det formella för att snabbt kunna ta beslut om vad som behöver göras.

Tidskrävande: Man har så mycket ansvar och ärenden som ska hanteras, vilket genererar i att man aldrig riktigt kan släppa arbetet. Utöver de långa arbetsdagarna kan man behöva vara tillgänglig även privat.

Aktiviteter i ledarens arbete:

Handlar om att rekrytera och avsluta anställningar.

Dirigera och koordinera arbetet, vad ska göras; hur ska det göras och vem/vilka ska göra det?

Man delar ut ansvar, befogenheter, sköter utvecklingssamtal och toneförhandlingar.

Man fattar en hel del beslut, ser till att motivera personalen till hur målen ska uppnås, och är även stödjande, deltagande och bevakar denna process för att alltid finnas till hands för medarbetarna så att effektiviteten ökar.

Sammanfattningsvis så har ledaren otroligt många uppgifter att ta hänsyn till i sitt arbete. Detta gör det svårt styra sin tid eftersom att man har ärenden som är akuta, samtidigt som man ska finnas till hands för sin personal i deras arbete. Detta resulterar i minst ett privatlivspga långa arbetsdagar och att nästan ständigt behöva vara tillgänglig.

Anonymitetskod: FEGA02-039

**Svarshäfte till Fråga 6 - 7
Jasenko Arsenovic**

FEGA01 Organisation

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



FEGA01-039

13

Uppgift nr /
Question no:

6

Poäng / Points
awarded:

17

Lärens
anteckning
Examiner's remarks:

- A) • kreativitet: Att tänka ut och framföra nya idéer.
- Innovation: Att förverkliga nya idéer
 - Entreprenörskap: Att kommersialisera nya idéer.

Kreativitet handlar om framtagandet av nya idéer som sedan framförs till organisationen. Kommer ofta från den operativa kärnan. Överordnade/ledningen gör en grundlig analys av idén och gillar de den så sätter processen igång med att ta det från en idé till ett förverkligande koncept. Det leder till entreprenörskap som handlar om att sätta innovationen i bruk, implementering om det gäller något internt, eller att få ut det på marknaden om det är en produkt/tjänst.

B) Entreprenöriella organisationer (EO) kännetecknas av nytan kände, nyskapande, kreativitet, öppenhet etc. Ledare i EO uppmuntrar arbetare att våga tänka utanför boxen, använda sin kreativitet och våga framföra sina idéer. Medarbetare ska vara delaktiga i målsutvecklingen, vilja utvecklas, vilja ta ut sin kompetens till andra individer etc.

Några områden som ska ingå i EO:

- Mål & strategier
- Organisationsstruktur
- HRM
- Grupper
- Lärande
- Organisationskultur



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 07-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

14

Uppgift nr /
Question no:

6

Poäng / Points
awarded:

7

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

7

- Alla ska dela uppfattningen om målen, men inte endast fokusera på dem utan våga tänka och agera själv.
- Man är en typ av adhocrat och jobbar med ömsesidig anpassning, vilket präglar strukturen.
- Genom ARM anställer man personal som utstrålar kreativitet, viljan att lära, nyskapande etc. för att passa in i organisationen.
- Grupper används för att samla idérikedomen och sätta idéer på papper och i handling.
- Org. kulturen präglas av ärlighet, vänlighet och respekt. Alla ska kunna vara öppensinnade för andras idéer.
- Lärande - att vilja och våga att ständigt utvecklas, både som individ och för hela 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)

FEGA 01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

15

Uppgift nr /
Question no:

7

Poäng / Points
awarded:

12

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks:

Ideologiska- och moraliska argument:
Handlar till stor del om samverkan för
sambhällsutveckling. Organisationer samverkar
för att främja möjligheterna för medborgare
och lokala aktörer att få vara med och påverka
utvecklingen, kallas för social rättvisa.
Kan även handla om bekämpningen mot
miljöförstöringen eller fattigdomen, där en
organisation är för liten för att göra någon
marginell skillnad, men där flera org. i samverkan
kan bli stora och starka.

4/1

Ekonomiska argument:

Samverkan sker för att skapa skalfördelar,
man utbyter resurser och kompetens för att
göra sig effektivare och mer konkurrenskraftiga.
Kan även vara för att gå ihop med en
stor order från en leverantör för att på
så sätt sänka priserna genom den stora
kvantiteten.

4

Kunskapsmässiga argument:

Man går ihop för att utbyta kompetens
och färdigheter, som leder till ökat kunskande
och på så sätt ökad effektivitet. Kan
leda till en joint venture, som Sony Ericsson.
Sony var bra på design, Ericsson på telefoner.
Man skapade därför ihop ett nytt frångångsrikt.
bolag och slog ihop sina kompetenser för att
intä och överta större marknadsandelar och bli
ett av de största tillverkanse telefonföretaget i världen.

4, 3/2

Anonymitetskod: FEGA01-039

Svarshäfte till Fråga 8
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)

FEGA01-039

Löpande sidnr
Consecutive no:

17

Scheins tre nivåer i organisationskultur:

- Artefakter: Handlar om sådant som kan ses och kopplas till organisationen, ex, byggnader, klädsel och grafisk profil.

- Handlingar: Vad som är rätt och fel sätt att agera på i olika situationer. Utgår ifrån ex mål och strategier.

- Grundläggande underliggande antaganden: Sådant agerande och tänkande som blivit så grundläggande så att man handlar utifrån dem utan att tänka på det. Kan ex utgå ifrån vilka värderingar org. har

Tre källor som bygger organisationskulturer:

- De värderingar och handlingar som huvudman och ledning för in i org. redan från start. Läger all grund för kulturen.

- Det som medarbetare bidrar med som utvecklar org. och dess värderingar under tidens gång.

- De idéer, kompetens och handlingar som nyanställda kommer in med och som kan bidra till utveckling.

Uppgift nr /
Question no:

8

Poäng / Points
awarded:

10p

Lärarens
anteckning
Examiner's remarks: