



EST

Hemtentamen i Organisation, FOA151, TEN2, 4 hp.

Tentamenstid: 2018-10-09 kl 9.00 (morgon) till 2018-10-31 kl 09.00

Tentamen skickas in via Canvas vid länken "Inlämning av TEN2" organisationsmodulen. Den ska också skickas in till joan.grinbergs.malard@analys.urkund.se för plagieringskontroll.

OBSERVERA att tentamen inte är något grupparbete utan avser den enskilda studentens prestation!

Spara dokumentet som pdf. Textstorlek 12, times new roman, enkelt radavstånd. Då utrymmet är begränsat innebär det att du sannolikt behöver läsa, tänka, skriva, tänka igen och skriva om dina svar under tentamenslösandet

Betyg: Väl Godkänd, Godkänd eller Underkänd. TEN2 innehåller två uppgifter, där den första ges något större utrymme än den andra. Betyget är en sammanvägning av den totala insatsen på hela hemtentan, men den första uppgiften väger något tyngre i bedömningen. Båda uppgifterna måste hålla godkänd nivå för betyget G. Tentamensresultat kommer att meddelas via Blackboard.

Skrivningsanvisningar för tentamen:

- Skriv namn och personnummer på samtliga blad som lämnas in. (i sidhuvudet)
- Om problem vid tolkning av frågorna uppstår, gör ett eget relevant antagande
- I Ditt svar, var tydlig med om och när du gör ett eget antagande.

- Bedömningen tar hänsyn till hur väl strukturerat svaret är, hur väl kurslitteraturen, eller annan akademisk litteratur utnyttjats (djup och/eller bredd i analys) och hur väl du motiverat dina åsikter samt slutsatser.

Vid eventuella oklarheter kring tentan. Kontakta Johan Grinbergs på joan.grinbergs@mdh.se

Ett stort LYCKA TILL !

Johan

ALLMÄNNA INSTRUKTIONER:

Observera att de resonemang som Du framför ska vara väl underbyggda med logiska, analytiska motiveringar samt kopplade till kurslitteraturen med en sidhänvisning till vad du använder i ditt svar. Skriv inte av långa stycken ur böckerna. Uppgifterna löses enbart med hjälp av din egen argumentering och användandet av kurslitteraturen som stöder dina argument. Tänk också på att stödet för dina svar kan finnas på flera olika ställen i kurslitteraturen.

Uppgift 1 - Ledarrekratering på SPL Mekaniska AB (Besvaras på max 2,5 sidor)

Sara Thompson är personaldirektör på SPL Mekaniska AB, som är ett tillverkningsföretag med femhundra anställda. Företaget saknar en administrativ chef på en av produktionsavdelningarna, och eftersom tre avdelningschefer inom organisationen är intresserade av en befordran till denna position har vd:n bitt Sara att granska deras kvalifikationer. Sara förväntas antingen rekommendera en av de tre interna sökande till tjänsten eller inleda en rekryteringsprocess för att finna lämpliga externa kandidater. De tre interna kandidaterna är Kalle Anderfors, Birgitta Sturén och Roger Jonsson. Sara samlar in följande uppgifter genom att granska information om organisationens verksamhet, intervjuar de sökande samt samtala med överordnade till respektive kandidat. Kandidaterna är:

Kalle Anderfors

Kalle jobbar som produktionschef sedan åtta år tillbaka. Han är en sorglös människa som gillar att skämta och berätta historier. Kalle betonar vikten av samarbete och teamarbete. Han tycker att det är obehagligt med konflikter och försöker därför släta över eller hitta acceptabla kompromisslösningar på de meningsskiljaktigheter som uppstår. Innan Kalle blev chef var han alltid villig att åta sig extra uppdrag samt bistå mindre erfarna medarbetare med goda råd. Kalle är stolt över att ha ett rykte om sig att vara en ”god lagkamrat” och en ”solidarisk förkämpe för företaget”. Det är viktigt för honom att vara omtyckt och uppskattad av människor i organisationen.

Kalle har en kulturell bakgrund där vikten av starka familjeband betonas. Han ordnar ofta söndagsmiddagar där hela släkten Anderfors samlas för att umgås och äta, simma, spela krocket och sjunga. På lördagar spelar Kalle gärna golf med goda vänner, däribland några av de övriga cheferna på företaget. Kalle vill att hans avdelning ska uppnå goda arbetsresultat men är inte beredd att äventyra relationerna med sina underordnade genom att pressa dem att förbättra sina prestationer. Han är dessutom nöjd med deras nuvarande arbetsresultat. När Kalle delar ut bonusar för goda arbetsprestationer försöker han se till att alla får del av belöningarna.

Birgitta Sturén

Birgitta Sturén har varit chef för en teknisk avdelning i tre år. Hon blev befördrad till denna position eftersom hon var den bästa konstruktionsingenjören på företaget och gärna ville avancera i karriären. Vid den tidpunkten visste Birgitta inte mycket om vad chefsarbetet innebar, men hon betraktade det som en

möjlighet och en utmaning. Under uppväxten var Birgitta något av en ensamvarg, en typisk teknolog. Hon känner sig fortfarande obekvämt i sällskap av människor som hon inte känner väl och ogillar de sociala aspekterna av chefskapet som bland annat innebär att hon måste delta i cocktailpartyn och företagsutflykter. När Birgitta arbetade som konstruktionsingenjör föredrog hon individuella arbetsuppgifter framför grupprojeckt. Hon har inget tålamod med byråkratiska myndigheter och är kritisk till företagets grundprinciper som hon anser vara alltför restriktiva. Birgitta trivs med sin nuvarande chef eftersom denne gör det möjligt för henne att leda arbetsgruppen på det sätt hon själv finner lämpligast. Birgitta tycker om utmanande arbetsuppgifter och försöker se till att hon själv får ta sig an de mest avancerade och intressanta konstruktionsprojekten. Hon fullföljer i regel dessa med framgång, men hennes engagemang för de avancerade projekten kan ibland bidra till att hon försummar övriga ansvarsområden som hör till chefsarbetet, exempelvis kompetensutveckling och handledning av underordnade.

Roger Jonsson

Roger Jonsson har varit marknadschef på företaget i fem år. Han växte upp under fattiga förhållanden och fick tidigt lära sig att vara tuff för att överleva. Roger har arbetat hårt för att nå sin nuvarande position. Han har dock alltid strävat efter att avancera i karriären snarare än att få syssla med något han trivs med. Roger bor i ett stort hus med swimmingpool i den finaste delen av staden. Han ställer gärna till med stora fester i sitt hem och kör en lyxig bil samt är medlem i Rotary. Roger är gift men lever ett playboyliv och har många affärer vid sidan av äktenskapet, däribland ett par med kvinnliga kollegor. Roger betraktar organisationen som en politisk djungel och är mycket angelägen om att försvara sitt rykte, sin auktoritet och sin chefsposition. Därför försöker han misskreditera alla som kritiserar eller ifrågasätter honom. Han övervakar verksamheten på avdelningen intensivt och insisterar på att de underordnade ska inhämta hans godkännande så fort de behöver göra något som avviker från rutinarbetet.

Frågor till uppgiften:

- a. Situationsanalys; Sätt dig in i Saras situation och bedöm situationen. Jämför de olika kandidaterna och deras förutsättningar ur olika perspektiv, samt med tanke på vad de skulle tillföra till SPL Mekaniska. Vad skulle det medföra för SPL om de väljer Kalle, Birgitta eller Roger? Stöd dig på kurslitteraturen när du gör din bedömning och jämförelse.
- b. Hur ska Sara agera i sin roll som rekryteringsansvarig för tjänsten? Hur ska hon gå vidare i sitt uppdrag och vilka val ska hon göra? Vilka konsekvenser ger hennes val? Motivera

Tips; Se till att undvika att låta analysen stanna vid så kallade "tomma teorikopplingar" (de bidrar mycket lite till bedömningen av tentasvaret). Dvs att tex. enbart skriva att "Roger liknar ledarstil x i Forslund" är inte analys i egentlig mening och bidrar inte till bedömningen. Givet detta exempel; gå i så fall vidare i ditt svar när du analyserar och argumentera/diskutera hur, varför, vad innebär det, går ledarskapet att förstå på flera sätt, finns dilemman och avvägningar, för- och nackdelar, fördjupa vår förståelse av Roger som ledare agerande och SPL Mekaniska organisatorisk kontext osv

Uppgift 2 – Vart är vi på väg? (Besvaras på max 2 sidor)

Denna uppgift fokuserar på att lyfta fram verkligt dagsaktuella eller framtida fenomen vad gäller trender och händelser kring ämnet **organisation och ledarskap** – och att ställa det i relation till teorier och begrepp som finns i kurslitteraturen (Forslund).

Du ska också hitta minst **en vetenskaplig artikel** som på ett bra sätt kopplar kunskap till ditt valda ämne. Finns t.ex. ny forskning som kan bidra med resultat till ämnet?

Antingen kan du först hitta något som intresserar dig särskilt mycket i kursboken och sedan försöka hitta dagsaktuella texter som handlar om just detta och låta din analys utgå ifrån det. Alternativet kan vara det omvända – att först leta efter intressanta händelser eller fall i nyhetsflödet, facktidningar, media osv. – och sedan förstå och analysera det utifrån teorier och begrepp i Forslund. I båda fallen handlar det om att fånga något som du kan argumentera för är en problematik eller utveckling inom området organisation och/eller ledarskap, och som antingen är:

- högaktuell idag
- Alternativt pekar på en framtida utveckling och framtida utmaningar inom organisation och ledarskap.

De texter som du ska leta upp och analysera behöver inte alla (utom en) vara av akademisk natur (dvs vetenskapliga artiklar), men de får vara det. Texterna kan också vara nyhetsartiklar, ledare, bloggar, rapporter, facktidningar, näringslivs- och affärsmagasin osv. Det viktiga är att du kan ta något/några stoff ur dessa, diskutera, reflektera och analysera med hjälp av kurslitteratur samt med visst bidrag av dina egna tankar/erfarenheter. Texterna du utgår ifrån bör vara någorlunda trovärdiga för att din analys ska ge något värde i slutänden.

Obs! I uppgiften ingår också att presentera dina resultat på ett TEN2-seminarium i slutet av organisationskursen

Uppgiften är relativt fri, gör något spännande och intressant – som samtidigt är relevant och akademiskt trovärdigt. Visa i din analys att något händer i förståelsen av det du analyserar så att det inte bara blir ”tomma kopplingar” till teori (tex; ”Händelse x liknar det Forslund nämner i teori y” - det är inte analys utan bara en koppling som inte egentligen ger något). Försök att inte kommunicera med andra studenter om ditt val av ämne för frågan då det kan leda till misstanke om grupparbete, det är en individuell uppgift.
