



**KARLSTADS
UNIVERSITET**

STUDENT

FEGB01-0095-EZZ

TENTAMEN

FEGB01 - Ledarskap & Organisation

Kurskod	FEGB01
Bedömningsform	--
Starttid	12.03.2024 07:15
Sluttid	12.03.2024 10:15
Bedömningsfrist	--
PDF skapad	14.03.2025 12:30

Försättsblad

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
i	Försättsblad			Information eller resurser

Organisation

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
1	Organisation och organisering	Besvarad	3/6	Essä
2	Scientific Management	Besvarad	2/13	Essä
3	Human Relations	Besvarad	7/13	Essä

Organisation - Byråkrati

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
4	Webers principer	Rätt	6/6	Flersvarsfråga
5	Byråkratiers innovationsförmåga	Besvarad	3/12	Essä

Ledning

Uppgift	Uppgiftstitel	Status	Poäng	Uppgiftstyp
6	Könssegregering	Besvarad	14/15	Textområde
7	Typer av ledarskap	Besvarad	11/15	Essä
8	Chefskap och ledarskap	Besvarad	10/10	Essä
9	Perspektiv på ledarskap	Besvarad	8/10	Essä

1 Organisation och organisering

Redogör för hur Strannegård och Eriksson-Zetterquist ser på skillnaden mellan begreppet "organisation" och "organisering".

Skriv in ditt svar här

Organisering är något som händer det är alltså ett verb. Organiseringar är föränderliga och det är något som sker hela tiden i vardagliga livet. Så fort vi till exempel är en grupp människor så sker en typ av organisering, det kan vara medvetet eller omedvetet.

En organisation däremot är mer statiskt, ett substantiv. Det är ofta mer en formell organisation och sker mer planerat. En organisation kan inte ske utan organisering, däremot kan organisering ske utan en organisation.

Man kan då tänka sig att det inte går att förändra en organisation men eftersom organisering är föränderligt kan organisation också förändras.

Ord: 100

2 Scientific Management

Vad är Scientific Management?

Skriv in ditt svar här

Scientific management handlade om att man ville automatisera så mycket som möjligt med nya tekniker för att på sätt öka effektiviteten. Den mänskliga faktorn blev då mindre betydelsefull.

Ord: 28

3 Human Relations

Vad är Human Relations-skolan?

Skriv in ditt svar här

Human relation skolan kan man säga är ett tillägg till taylorismen. Man ville se människans behov lite mer. En studie gjordes som visade på att arbetarna jobbade hårdare när de var bevakade vilket visade på att det är viktigt att se människan bakom arbetet och bekräfta arbetaren.

Det fanns vissa principer inom human relation rörelsen som bland annat handlade om att människan är en social varelse även på arbetet, medarbetarna får ställa krav på erkänsla och bekräftelse, produktiviteten styrs av sociala normer, gruppnormerna påverkar mer än ledningens normer och ledarskapet är väldigt viktigt.

Alla dessa suftar till att se medarbetarna för att på så sätt öka produktiviteten. Medarbetarna kände större motivation för att arbeta när de blev sedda helt enkelt.

Ord: 120

4 Webers principer

Den tyske ekonomen, historikern och sociologen Max Weber betraktade byråkratin som en ändamålsenlig organisationsform för det framväxande moderna samhället.

Markera de tre påståenden nedan som är förenliga med Webers principer för en byråkrati. Korrekta markeringar ger 2 poäng. Felaktiga markeringar ger minus 1 poäng (0-6 poäng totalt).

- ☐ **Lokalt beslutsfattande:** Beslut fattas snabbt och horisontellt, ofta utan inblandning av högre nivåer i organisationen.
- ☐ **Målgruppsbaserad arbetsfördelning:** Arbetsuppgifter fördelas baserat på målgrupper eller kundbehov snarare än en strikt specialisering.
- ☒ **Formell struktur:** Verksamheten är organiserad hierarkiskt, med tydligt definierade nivåer av auktoritet. Det finns klart specificerade befogenheter och ansvar för varje position. ✓
- ☐ **Platt organisation:** Organisationen har en minimal hierarkisk struktur och främjar självstyrande team.
- ☒ **Specialisering och kompetens:** Varje individ har en specifik uppgift eller ansvarsområde. Anställda rekryteras och utbildas baserat på sina färdigheter och kompetenser för att utföra sina tilldelade arbetsuppgifter. ✓
- ☐ **Projektbaserad struktur:** Verksamheten är främst organiserad i form av projektteam som samlas för specifika uppgifter och sedan upplöses.
- ☐ **Kreativ arbetsmiljö:** Organisationen skapar en miljö som främjar kreativitet och innovation, framför en strikt efterlevnad av rutiner.
- ☒ **Regler och föreskrifter:** Organisationen styrs av formella regler och föreskrifter. Detta bidrar till förutsägbarhet och likformighet i beslutsfattandet. ✓
- ☐ **Organisk kommunikation:** Kommunikationen är flexibel och anpassas efter behoven snarare än att vara strikt formell och dokumenterad.

5 Byråkratiers innovationsförmåga

I kapitel 3 återger Styhre den diskussion som förts mellan byråkratins kritiker och försvarare. En del av argumentationen handlade om organisationens innovationsförmåga.

Diskutera hur byråkrati kan påverka innovationsförmågan inom organisationer. Hur och varför kan den byråkratiska organisationsformen antingen främja eller hindra kreativitet och nytänkande?

Byråkrati präglas av arbetsdelning, auktoritetshierarki och samordningsmekanismer vilket gör att arbetarna har sin uppgift som de ska utföra utan att sväva iväg. Det fanns flera som var kritiska mot detta då de ansåg att det hämmade innovation och kreativitet. Eftersom alla har sin arbetsuppgift fanns det inte rum för att komma med nya ideer och innovationer då arbetarna strikt ska följa den auktoritära ledaren. Då det är en hierarkisk struktur på organisationen har inte de arbetarna på lägsta nivån så mycket att säga till om då det finns tydliga instruktioner och regler för hur arbetet ska utföras. Det fanns även de som ansåg att byråkratin ledde till nedkvalificering, vilket innebär att arbetarna förlorar förmågor de tidigare haft på grund av att de gör samma sak hela tiden, de blir alltså sämre vilket givetvis också påverkar innovationsförmågan. Inom byråkratin skulle arbetarna gå in i en roll på arbetet vilket gjorde att man inte behövde ta ansvar för vad man gjort sen efter jobbet, detta bidrar också till att kreativiteten och innovationsförmågan försämras då man inte riktigt får vara sig själv på arbetet.

Ord: 181

6 Könnssegregering

I boken "det ordnar sig" diskuterar författarna organisationsstruktur och hur dessa organisationsstrukturer omfattar arbetsfördelning och fördelning av makt. När vi pratar om organisationsstrukturer stöter vi på ordet könsssegregering.

A) Vad betyder horisontell könsssegregering?

Med horisontell könsssegregering menar man att samma kön tenderar att vara inom samma brancher och sektorer. Det är alltså en uppdelning mellan könen för olika brancher. T.ex. är det fler kvinnor inom barnomsorg och fler män inom byggbranchen.

B) Vad betyder vertikal könsssegregering?

Med vertikal könsssegregering menar man könssuppdelning inom en organisation, olika kön har olika befattningar, t.ex. inom en hierarki tenderar män att ha chefspositionerna medan kvinnor kanske har de lägre nivåerna i hierarkin.

C) Vad betyder intern könsssegregering?

Med intern könsssegrering menar man att inom en organisation kan olika kön ha olika arbetsuppgifter trots att de har samma position och samma befattning. T.ex. kanske kvinnan får mer administrativa arbetsuppgifter medan mannen får mer praktiska arbetsuppgifter.

7 Typer av ledarskap

Sveningsson och Alvesson diskuterar olika typer av ledarskap, däribland transformativt och transaktionellt ledarskap.

Diskutera vad som är skillnaden mellan transformativt och transaktionellt ledarskap?

Transaktionellt ledarskap handlar om att man ger belöningar för att motivera efterföljarna och nå målet. Man är inte särskilt engagerad. Detta ledarskap är inte så bra om man vill få efterföljarna engagerade och det tenderar mer att vara ett chefskap än ledarskap.

Transformativt ledarskap handlar om att se till efterföljarnas moraliska värderingar och få med de i en diskussion som gör att alla är på samma plan. Här är det mer ledarskapet som motiverar efterföljarna. Här handlar det om att idealisera värderingar, inspirera motivationen, stimulera intellektet och se till var och ens individuella behov.

Ord: 94

8 Chefskap och ledarskap

I boken "Ledarskap" reflekterar Sveningsson och Alvesson kring chefskap och ledarskap.

Beskriv hur chefskap och ledarskap skiljer sig åt

Ett ledarskap handlar om att engagera efterföljare och få med sig de. Det kan vara att nyskapa, Utveckla, inspirera, se till ett långt perspektiv, och göra rätt saker från skillnad till ett chefskap som handlar mer om att följa de riktlinjer som finns och att nå målen. Här blir det snarare att administrera, vidmakthålla, kontrollera, se till korta perspektivet och göra saker rätt. Ledarskap utmanar också sin status medan chefskap accepterar den. En ledare är engagerad och uppfinnelserik medan en chef vill nå ett mål och följa instruktioner. En chef kan givetvis också vara en ledare.

Ord: 96

9 Perspektiv på ledarskap

Boken "Ledarskap" diskuterar ledare och ledarskap. Det finns olika perspektiv på ledarskap som Sveningsson och Alvesson diskuterar och kopplar till olika historiska tidsramar om när de uppstod och frodades.

Beskriv två olika perspektiv som behandlas i litteraturen.

Den halvnya ledarskapsorienteringen handlar om ett hjälteideal. Ledarskapet är en central del som ska stå högt. man är återigen tillbaka lite till den tidigare egenskapsorienteringen, båda menar på att man föds till ledare och att det finns vissa egenskaper som är bra att ha som ledare.

Efter den halvnya ledarskapsorienteringen kom postheroistiska ledarskapsorienteringen. Man kan säga att det blev som en motreaktion eftersom man här vill tona ner hjälteidealet. Man vill ha ett mer vardagligt ledarskap där medarbetarna får vara delaktiga. Ofta ser man att det är detta som krävs för att få efterföljare engagerade och nå mål.

Ord: 98