

Institutionen för handel och företagande

TENTAMEN

Praktisk Kommunikation och Beslutsfattande G1N, 7,5hp

Salstentamen

FÖ147G

Högskolepoäng för examinationsmomentet: 5

2025-08-20

Tentamenstid: 14:15-19:30

Ansvarig lärare: Fredrik Jarl

Berörda lärare: Fredrik Jarl, Johanna Frödelius

- Anvisningar
- ☐ Ta nytt blad för varje lärare
 - ☒ Ta nytt blad för varje ny fråga
 - ☒ Skriv endast på en sida av papperet.
 - ☒ Skriv namn och personnummer på samtliga inlämnade blad.
 - ☒ Numrera lösbladen löpande.
 - ☒ Använd inte röd penna.
 - ☒ Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

Tentamen innehåller 6 essäfrågor och 10 flervalsfrågor och kan ge maximalt 46 poäng. Varje essäfråga kan ge maximalt 6 poäng och flervalsfrågorna ger 1 poäng per fråga vid rätt svar. För godkänt (G) krävs minst 23 poäng och för väl godkänt (VG) krävs minst 35 poäng.

Följande beaktas vid poängsättning:

- Användande av begrepp och teorier
- Referenser till litteratur
- Egen analys och reflektion
- Motivering av de val som görs i uppgifterna när så krävs
- Egna ord och tankegångar
- Struktur och tydlighet i svaren

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Del 1, essäfrågor (36 poäng)

- 1) Hur kan makt i organisationer förstås som något som både skapas och utmanas genom kommunikation? Diskutera utifrån Alvessons begrepp om kommunikativt handlande och symbolisk makt, och illustrera gärna med exempel från litteraturen och egna erfarenheter. (6 p)
- 2) Teamarbete lyfts ofta fram som en lösning på organisatoriska utmaningar, men det finns också begränsningar och risker. Diskutera vilka antaganden som ligger bakom idealiseringen av teamarbete och vilka konsekvenser detta kan få för både individer och organisationer. Använd relevant litteratur och egna erfarenheter i din analys. (6 p)
- 3) Hur kan medarbetarskap och ledarskap samverka för att skapa lärande och utveckling i organisationer? Diskutera utifrån Alvessons syn på kommunikation, makt och meningsskapande, och reflektera över hur relationen mellan chef och medarbetare påverkar lärande på individuell, grupp- och organisationsnivå. (6 p)
- 4) Beskriv kort vad som kännetecknar den tekniska rationaliseringsrörelsen respektive den humana rationaliseringsrörelsen. Diskutera sedan vilka lärdomar från dessa rörelser som fortfarande påverkar dagens organisering av arbete och arbetsprocesser. (6 p)
- 5) Förklara kort vad Medbestämmandelagen (MBL) innebär. Diskutera därefter hur MBL kan förstås i relation till idén om "det goda arbetet" och/eller kriterier för en god arbetsorganisation (till exempel tillhörighet, kommunikation och inflytande). Använd gärna exempel för att förtydliga. (6 p)
- 6) Förklara Krav-Kontroll-Stöd-modellens uppbyggnad samt vad den syftar till att belysa i relation till arbetslivet. Diskutera också (i relation till modellen) hur skillnaden mellan objektivet och subjektivt handlingsutrymme kan påverka individens upplevelse av arbetet. (6 p)

Del 2, alternativfrågor (10 poäng)

Besvara frågorna i **svarstalong (fråga 7–16)**. Svarstalongen finns längst bak i tentan.

Endast ett alternativ per fråga är rätt.

- 7) Vilket av följande är det mest korrekta rörande Susan Wheelans definition av ett effektivt team?
- a) Ett effektivt team bör vara fler än 4 medlemmar dock inte fler än 8 för att teammedlemmarna skall kunna förhålla sig till alla teammedlemmar.
 - b) Teamet har lärt sig att hantera de konflikter som uppstått mellan teammedlemmarna vilket har gjort att teamet kunnat komma vidare mot högre nivåer av produktivitet.
 - c) Rollerna i teamet är väldefinierade från början och det gör att teamet kan arbeta effektivt tillsammans.
 - d) Ett effektivt team har en stark teamledare som alla teammedlemmar är överens om är den bästa personen att leda teamet.
- 8) Enligt Alvesson är makt inom organisationer dynamisk och utövas genom kommunikativt handlande. Med denna definition som utgångspunkt - Vilket av följande påståenden är mest korrekt för en medarbetare som vill söka sig till en chefsposition inom en organisation?
- a) Genom att vänta på att en chef lämnar sin position kan medarbetaren få möjlighet att avancera, särskilt om denne har visat lojalitet och tålamod över tid.
 - b) Genom att aktivt ta på sig mer ansvar och visa vilja att utvecklas kan medarbetaren påverka sin position i organisationen, även om formella strukturer inte direkt tillåter avancemang.
 - c) Genom att bygga relationer, visa kompetens och bidra till teamets utveckling kan medarbetaren skapa ett symboliskt kapital som gör det mer sannolikt att denne uppfattas som en naturlig ledare vid framtida förändringar.
 - d) Genom att hantera konflikter och visa organisatorisk mognad kan medarbetaren framstå som lämplig för ledarskapspositioner, även om det inte alltid leder till formell befordran.

- 9) Vilket av följande alternativ beskriver en strukturell mekanism genom vilken ojämlikhet kan reproduceras i organisationer, även om formell jämlikhet råder?
- a) Att alla medarbetare har tillgång till samma resurser oavsett behov.
 - b) Att chefer konsekvent tillämpar policyer utan undantag.
 - c) Att informella nätverk påverkar vilka som får tillgång till information och möjligheter.
 - d) Att organisationskulturen är transparent och inkluderande.
- 10) Vilken av följande kompetenser är mest avgörande för att en teammedlem skall kunna bidra effektivt till teamets gemensamma mål?
- a) Att kommunicera – genom att aktivt lyssna, dela relevant information och skapa gemensam förståelse kring uppgifter, mål och roller.
 - b) Att vara skicklig i sitt arbetsområde – även om det sker utan att samordnas med teamets övriga arbete.
 - c) Att hantera konflikter – genom att försöka undvika dem för att bevara gruppens harmoni, även om viktiga frågor lämnas olösta.
 - d) Att ta initiativ till ledarskap – även när det riskerar att skapa otydlighet kring ansvarsfördelning och mandat i teamet.
- 11) Hur bör chefer agera för att främja ett hållbart medarbetarskap som samtidigt stödjer lärandet på individ-, team- och organisationsnivå enligt Tengblad?
- a) Genom att upprätthålla strikt kontroll över arbetsprocesser för att undvika misstag.
 - b) Genom att skapa psykologisk trygghet, främja ansvarstagande och möjliggöra reflekterande praktik.
 - c) Genom att undvika konflikter och fokusera på att bevara harmoni i arbetsgruppen.
 - d) Genom att prioritera effektivitet och resultatstyrning framför relationsbyggande och dialog.

12) Vilket av följande alternativ är **inte** en slutsats från Mayos forskning (efter Hawthorne-studierna)?

- a) Arbetet är en gruppaktivitet
- b) Informella grupper på arbetsplatsen utövar en betydande social kontroll över den enskilde arbetarens vanor och attityder
- c) De materiella förhållandena på arbetsplatsen är mer avgörande för arbetsmoralen och produktiviteten än behovet av erkännande och trygghet samt känslan av att höra hemma i en grupp
- d) Den vuxnes sociala värld är primärt koncentrerad kring arbetet

13) Vilket av följande alternativ är **inte** utmärkande för den japanska arbetsorganisationen?

- a) En ständig strävan efter förbättring och perfektion, till exempel genom metoden Kaizen
- b) En arbetsorganisation där planering sker centralt och arbetarna förväntas utföra instruktioner utan att ifrågasätta
- c) Att styra materialflödet så att lager blir onödiga och allt material finns i aktiv produktion
- d) Livslång anställningstrygghet där de anställda vill och kan ta ansvar

14) Vilket alternativ om beslutsfattande är **falskt**?

- a) Handlingsrationalitet handlar om att alla konsekvenser, positiva och negativa, av alla alternativ skall beskrivas och utredas inför beslut
- b) Skillnader mellan prat, beslut och handling kan ses som ett resultat av motstridiga normer
- c) Ett sätt att försöka minska sitt upplevda ansvar i en beslutssituation kan vara att hänvisa till beräkningsmodeller och datorgenererade resultat
- d) Normativa beslutsteorier handlar om hur beslutsprocesser bör utformas för att "välja rätt".

15) Vilket är **inte** en av de funktioner Brunsson menar att beslut kan fylla i organisationer?

- a) Att ta ansvar
- b) Att skapa och upprätthålla legitimitet
- c) Att välja
- d) Att mäta organisatorisk effektivitet

16) Vilket av följande alternativ stämmer **inte** överens med Tengblads tankar om medarbetarskap som utvecklingsfilosofi?

- a) Organisationer finns till för att tillgodose interna behov
- b) Ansvarstagandet mellan chefer och medarbetare skall vara ömsesidigt
- c) Alla bör delta i utvecklingsarbetet
- d) Ge utlopp för medarbetares arbetsglädje

Svarstalong, fråga 7–16

Svarsalternativ	A	B	C	D
Fråga				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				