



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Försättsblad med
information till skrivvakt

Institutionen för handel och företagande

TENTAMEN

Praktisk Kommunikation och Beslutsfattande G1N, 7,5hp

Salstentamen

FÖ147G

Högskolepoäng för examinationsmomentet: 5

2025-05-16

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) På vilka sätt kan kommunikation fungera som ett verktyg för maktutövning i organisationer, och hur synliggör Alvesson detta i sin analys? Illustrera gärna med exempel från både litteraturen och egna erfarenheter (6 p).
- 2) Vilka risker finns med att överskatta teamarbete som organisationsform? Diskutera med stöd i relevant litteratur och egna erfarenheter. Reflektera gärna över både organisatoriska och individuella konsekvenser (6 p).
- 3) Hur kan medarbetarskap bidra till lärande och utveckling i organisationer? Diskutera med stöd i relevant litteratur och egna erfarenheter. Ge gärna exempel på hur medarbetarskap kan främja lärande på såväl individuell, team samt organisatorisk nivå (6 p).
- 4) I slutet av 1900-talet ökade den internationella konkurrensen. Förklara vad det var som utmärkte den japanska arbetsorganisationen och diskutera hur principerna *kaizen* och *JIT* påverkade/var del av denna (6 p).
- 5) Brunsson lyfter att beslutsfattande i organisationer kan förstås på fyra olika sätt, varav två av dem är *att välja* och *att få något gjort*. Diskutera dessa två olika perspektiv på beslutsfattande i relation till organisatoriska utmaningar. Använd dig av begreppen *beslutsrationalitet* och *handlingsrationalitet* i ditt svar (6 p).
- 6) Diskutera vilka kopplingar som finns mellan en organisations *arbetsorganisation* och vilken/vilka form/er av *kollektivt medarbetarskap* som kan växa fram. Utgå från *minst två olika former av kollektivt medarbetarskap* i ditt svar (6 p).



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

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 **inte** en del av Susan Wheelans definition av ett effektivt team?
- a) Teamet har ett gemensamt förflutet och en gemensam framtid.
 - b) Teamet består av minst tio medlemmar för att uppnå mångfald.
 - c) Teamet samarbetar i realtid och har ömsesidigt beroende.
 - d) Teamet betraktas som en social enhet både internt och externt.
- 8) Hur beskriver Alvesson makt inom organisationer?
- a) Makt är något som endast chefer har och utövar.
 - b) Makt är statisk och förändras inte över tid.
 - c) Makt är dynamisk och utövas genom kommunikativt handlande.
 - d) Makt är irrelevant i moderna organisationer.
- 9) Hur kan ojämlikhet uppstå i organisationer?
- a) Genom att alla behandlas exakt likadant.
 - b) Genom att vissa skämt och normer accepteras som normala och legitimeras av chefer.
 - c) Genom att chefer alltid följer lagar och regler.
 - d) Genom att medarbetare får för mycket ansvar.
- 10) Vilket av följande är **inte** ett kännetecken på en effektiv teammedlem?
- a) Uppmuntrar öppen kommunikation
 - b) Följer normer som gynnar produktivitet
 - c) Undviker konflikter till varje pris
 - d) Verkar för sammanhållning och samarbete



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

- 11) Hur bör chefer agera för att främja ett gott medarbetarskap enligt Tengblad?
- Genom att kontrollera varje arbetsmoment
 - Genom att delegera ansvar och skapa förtroende
 - Genom att undvika konflikter
 - Genom att fokusera på kortsiktiga resultat
- 12) Vilket alternativ är **inte** utmärkande för Taylorismen/Scientific Management?
- Rätt man på rätt plats
 - Löpande bandet som massproduktion
 - Planering skiljs från utförande
 - Finns ett bästa sätt att utföra ett arbete
- 13) Vilket av följande är **inte** en typisk svaghet med byråkratiska organisationsformer?
- Risk för tröghet till följd av hierarkisk kommunikation
 - Minskad effektivitet på grund av överdriven regelefterlevnad
 - Otydliga roller och ansvarsfördelning
 - Regler som kan tolkas olika och skapa ineffektivitet
- 14) Vilket av följande påståenden om beslutsfattande är **sant**?
- En normativ beslutsteori beskriver hur beslut faktiskt fattas i en organisation
 - Herbert Simon är känd för att ha varit en förespråkare för perfekt rationalitet
 - Ansvarsparadoxen innebär att om man hävdar att man har inflytande, får man ansvar
 - Economic Man baserar sina beslut på begränsad information och söker tillräckliga lösningar



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

15) Vilket av följande påståenden om fackföreningar och arbetslivets organisering är **inte** korrekt?

- a) Fackföreningar har historiskt spelat en stor roll i att driva på för ökad delaktighet och inflytande på arbetsplatsen
- b) Medbestämmandelagen (MBL) syftar till att ge arbetstagare rätt till information och inflytande på arbetsplatsen
- c) Under 1970-talet infördes flera arbetsrättsliga lagar i Sverige som stärkte arbetstagarnas rättigheter
- d) Den svenska modellen innebär att staten beslutar om löner och arbetsvillkor genom lagstiftning

16) Vilket av följande påståenden om handlingsutrymme är **falskt**?

- a) När ledningen utgår från teori X tenderar detta att leda till större handlingsutrymme för medarbetarna
- b) Handlingsutrymme syftar på det spelrum en individ har att fatta egna beslut inom ramen för sitt arbete
- c) Ett stort handlingsutrymme kan öka motivation och ansvarstagande hos medarbetare
- d) Handlingsutrymme innebär inte att anställda fritt kan bortse från organisatoriska mål och riktlinjer



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Svarstalong, fråga 7–16

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