



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Institutionen för Handel och Företagande

Kurs Ledarskap och chefsarbete G2F

Kurskod FÖ536G

Högskolepoäng för tentamen

Datum 13 mars, 2026

Skrivtid kl. 14.15 - 18.30

Jourhavande lärare

Kan nås på telefon:

Anders Billström

070-31 28 885 (kl. 14.45- 16.45)

Ansvarig lärare

Anders Billström

Berörda lärare

Thomas Andersson, Anders Billström, Johanna Frödelius, Jonna Kilstam,

Hjälpmedel

Skrivdon

Anvisningar

- ✓ Ta ny sida för varje ny fråga.
- ✓ Skriv endast på en sida av pappret.
- ✓ Numrera lösbladen löpande.
- ✓ Använd inte röd penna.
- ✓ Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

Poänggränser

U = 0 – 29,5 poäng

G = 30 – 44,5 poäng

VG = 45 – 60 poäng

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Fråga 1 (7 poäng)

Andersson m.fl. förklarar och resonerar kring delat ledarskap.

- Vad innebär delat ledarskap. (3 poäng)
- Vilka fördelar finns med delat ledarskap (2 poäng)
- Vilka nackdelar finns med delat ledarskap (2 poäng)

Fråga 2 (8 poäng)

Watson diskuterar strategi utifrån systemkontroll perspektivet och processrelations perspektivet.

- Vad innebär strategi utifrån systemkontroll perspektivet? (3 poäng)
- Vad innebär strategi utifrån processrelations perspektivet? (3 poäng)
- Varför är det viktigt att förstå skillnaderna mellan de två perspektiven på strategi? (2 poäng)

Fråga 3 (8 poäng)

Watson diskuterar organisationskultur och betydelsen av att förstå olika begrepp.

- Förklara begreppet organisationskultur. (2 poäng)
- Hur kan ledare och medarbetare förstå kulturen i en organisation? (2 poäng)
- Förklara begreppen subkultur och kontrakultur och dess relation. (2 poäng)
- Förklara innebörden i och motiv till att manipulera en organisationskultur. (2 poäng)

Fråga 4 (7 poäng)

Mångfald och en jämlik arbetsplats framhävs ofta som något som ska ge organisationer konkurrensfördelar. En utmaning kring detta är att mångfald är svårt att mäta.

- Beskriv de två sätt som mångfald kan mätas. Diskutera ett exempel på hur en organisation skulle kunna gå tillväga för att motivera en hög grad av mångfald enligt båda sätten (4 poäng).
- Diskutera och ge exempel på hur mångfaldsbegreppet kan förstås som problematiskt i relation till stereotypa uppfattningar om kön eller etnicitet (3 poäng)

Fråga 5 (9 poäng)

För att förstå organisationer behöver vi förstå människor. Genom systemkontrollperspektivet och det processrelationella perspektivet redogör Watson för två olika sätt att förstå människan (individen) i organisationen.

- Förklara systemkontrollperspektivets syn på individen/människan i organisationen (3 poäng)
- Förklara det processrelationella perspektivets syn på individen/människan i organisationen (3 poäng)
- Diskutera vilka praktiska implikationer de två olika sätten att förstå individen kan ha för ledarskapet eller chefskapet inom en organisation (3 poäng)



HÖGSKOLAN
I SKÖVDE

Fråga 6 (6 poäng)

I en svensk kontext är personalansvar en viktig del av chefskap.

- a) Ge en kort förklaring till de tre olika delarna av personalansvar och (3 poäng)
- b) Ge minst två praktiska exempel på aktiviteter som kan ses som en del av chefsers personalansvar? (3 poäng)

Fråga 7 (7 poäng)

Watson beskriver organisationer som arenor för mikropolitiska processer.

Förklara vad som menas med mikropolitiska processer och diskutera hur organisationens struktur kan bidra till att sådana processer uppstår och förstärks. Illustrera med ett konkret exempel från en arbetsorganisation. (7 poäng)

Fråga 8 (8 poäng)

Watson har en mängd utgångspunkter för hur vi kan förstå organisering och ledning. Nedan listas ett antal av Watsons utgångspunkter. Beskriv kortfattat (1–3 meningar per utgångspunkt) hur Watson menar att de bör påverka hur vi förstår organisering och ledning (1 poäng per utgångspunkt).

- a) Organisationsbeteende i sitt kontextuella sammanhang
- b) Multidisciplinärt
- c) Relevans för praxis
- d) Från ”systemstyrning” till ”processer och relationer”
- e) Komplex: bortom antingen eller
- f) Sunt förnuft: Vardagligt sunt förnuft kontra kritiskt sunt förnuft
- g) Strategiskt utbyte
- h) Social konstruktion

Slut!