



Høgskolen i Telemark

EKSAMEN

6014 Organisasjonsfag II
13. 05. 2014

Tid:	09.00 – 13.00
Målform:	Bokmål/nynorsk
Sidetal:	3 (inkludert denne)
Oppgaver:	2 oppgaver
Merknader:	Oppgavene teller likt

Eksamensresultata blir offentliggjort på Studentweb.



Fakultet for allmennvitenskaplige fag.

Bokmål

Oppgave 1

a) Forklar fenomenet suksessfellen med utgangspunkt i et politisk perspektiv på organisasjoner.

b) Et konsulentfirma avdekket læringssvikt på en arbeidsplass. Arbeidsplassen var strukturelt differensiert, splittet opp i mange autoritetsnivåer, roller og kompetansemiljøer, men virksomheten hadde flere felles rutiner, systemer og teknologi, som ble brukt på tvers av interne organisasjonsgrenser. Nøkkelpersoner, erfarne medarbeidere som kjente arbeidet inn og ut, sluttet uten at kunnskapen de satt på ble nedtegnet. Dyktige medarbeidere gjorde arbeidet uten at de sa hva som ble gjort, de kunne det de gjorde, behøvde ikke veiledning og skriftlige retningslinjer. Nyrekrutterte ble ikke koplet til erfarne og dyktige kompetansepersoner. Feil og svikt ble ikke kommentert eller satt under lupen. Ledelsen var redd for å bli koplet til svake resultater, forsøkte etter beste evne å skjule forhold som ikke holdt vann, var redde for å skade karrieren. Det var lite rom for eksperimentering, arbeidsmiljøene var tryggest når de anvendte rutiner utarbeidet i fortiden, brydde seg lite om prosedyrer og rutiner slo feil og ga dårlige resultat. Kulturen ga føring om at det var viktigere å gjøre ting rett enn å gjøre de rette tingene.

Ta utgangspunkt i begreper fra pensum, f.eks. Nonakas begrepsmodell, og drøft hvordan virksomheten kan komme bort seg fra den vanskelige situasjonen med tanke på å utvikle en læringskultur på arbeidsplassen. Her kan du også anvende et utviklingsperspektiv på organisasjoner.

Oppgave 2

a) Drøft hvilke forutsetninger som må oppfylles for at individuelle belønningsformer, anvendt i arbeidslivsorganisasjoner, skal virke etter hensikten.

b) Ta utgangspunkt i komplekse organisasjoner, tenk at det eksisterer lederfunksjoner på ulike nivå i virksomheten. Drøft hvilke forhold som kan utvide og innsnevre ledelsens handlingsrom i forbindelse med sak om organisasjonsendring.

Nynorsk

Oppgave 1

a) Forklar fenomenet suksessfella med utgangspunkt i eit politisk perspektiv på organisasjonar.

b) Et konsulentforma avdekte læringssvikt på ein arbeidsplass. Arbeidsplassen var strukturelt differensiert, splitta opp i mange autoritetsnivå, roller og kompetansemiljø, men verksemda hadde fleire felles rutinar, system og teknologi, som blei bruka på tvers av interne organisasjonsgrenser. Nøkkelpersonar, erfarne medarbeidarar som kjente arbeidet inn og ut, slutta utan at kunnskapen dei sat på blei teikna ned. Dyktige medarbeidere gjorde arbeidet utan at dei sa kva som blei gjort, dei kunne det dei gjorde, trong ikkje rettleiing og skriftlege retningsliner. Nyrekrutterte blei ikkje kopla til erfarne og dyktige kompetansepersonar. Feil og svikt ble ikkje kommentert eller sat under lupa. Leiinga var redde for å bli kopla til svake resultat, forsøkte etter beste evne å skjule forhold som ikkje heldt vatn, var redde for å skade karrieren. Det var lite rom for eksperimentering, arbeidsmiljøa var tryggast når dei bruka rutinar utarbeidd i fortida, brydde seg lite om prosedyrar og rutinar slo feil og ga dårlige resultat. Kulturen gav føring om at det var viktigare å gjere ting rett enn å gjere dei rette tinga.

Ta utgangspunkt i perspektiv og omgrep fra pensum, f.eks. Nonakas begrepsmodell, og drøft korleis verksemda kan kome bort seg fra den vanskelege situasjonen med tanke på å utvikle ein læringskultur på arbeidsplassen. Her kan du også ta i bruk eit utviklingsperspektiv på organisasjonar.

Oppgave 2

a) Drøft kva for førestnader som må oppfyllest for at individuelle påskjøningstiltak, bruka i arbeidslivsorganisasjonar, skal virke etter hensikta.

b) Ta utgangspunkt i komplekse organisasjonar, tenk at det eksisterer lederfunksjonar på ulike nivå i verksemda. Drøft kva for forhold som kan utvide og innsnevre handlingsrommet til leiinga i samband med sak om organisasjonsendring.