

ORG109 1 Organisasjonsteori

Oppgaver	Oppgavetype	Vurdering
1 ORG109, forside	Flervalg	Automatisk poengsum
2 ORG109, oppgave 1 a)	Skriveoppgave	Manuell poengsum
3 ORG109, oppgave 1 b)	Skriveoppgave	Manuell poengsum
4 ORG109, oppgave 1 c)	Skriveoppgave	Manuell poengsum
5 ORG109, oppgave 2	Skriveoppgave	Manuell poengsum

ORG109 1 Organisasjonsteori

Starttidspunkt: 08.12.2016 08:45
Sluttidspunkt: 08.12.2016 11:45

PDF opprettet
Opprettet av
Antall sider

15.03.2017 08:30
Digital Eksamen
9

ORG109, forside

Emnekode: ORG109

Emnenavn: Organisasjonsteori

Dato: 8. desember

Varighet: 3 timer

Tillatte hjelpemidler:

Ingen

Merknader:

Oppgaven består av to deler.

Oppgave 1 - En caseoppgave der alle delspørsmål skal besvares.

Teller 70 % av total karakteren.

Oppgave 2 - Tre spørsmål der to av disse skal besvares.

Denne oppgaven teller 30 % av total karakteren.

Det forekommer av og til spørsmål om bruk av eksamensbesvarelser til undervisnings- og læringsformål. Universitetet trenger kandidatens tillatelse til at besvarelsen kan benyttes til dette. Besvarelsen vil være anonym.

Tillater du at din eksamensbesvarelse blir brukt til slikt formål?

Ja

Nei

ORG109, oppgave 1 a)

Hva slags prinsipp er avdelingen organisert eller gruppert etter?

Skisser en alternativ organisering av avdelingen og redegjør for hva slags prinsipp du her benytter.

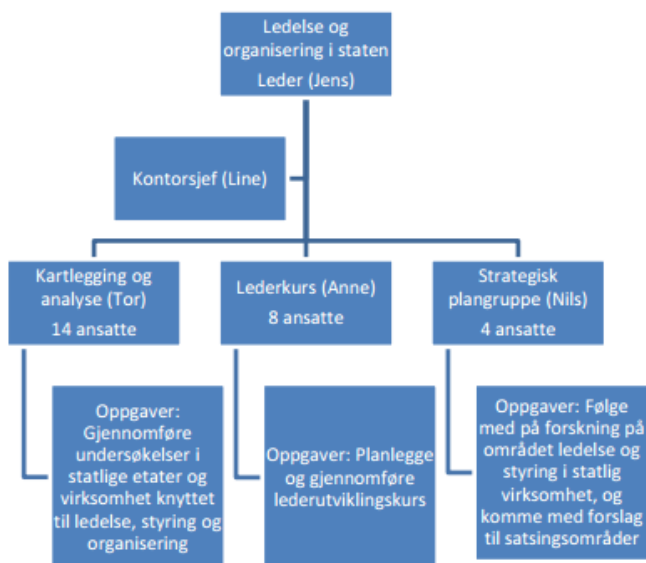
Hvilke fordeler og ulemper vil være knyttet til den organiseringen du foreslår?

Skriv ditt svar her...

Denne oppgaven inneholder en PDF. Se neste side.

Case: Direktoratet

Jens var utdannet statsviter fra 2009, og har helt frem til i dag arbeidet som konsulent/saksbehandler i Utdanningsdirektoratet med et hovedansvar for administrative rutiner (arkiv, saksbehandling, m.m.). De siste årene hadde han følt at jobben ikke ga ham nok utfordringer lenger, selv om han hadde blitt nestleder på avdelingen. Derfor søkte han etter nye jobber. Etter en liten stund ble han tilbudt jobb som leder for avdelingen med ansvar for «Ledelse og organisering i staten» i Direktoratet for innovasjon og effektivisering i staten (DIES). Avdelingens hovedoppgaver var å kartlegge behov for lederutvikling i statlige virksomheter, å tilby lederkurs av ulike typer, samt på komme med innspill til strategiske satsingsområder på feltet ledelse og styring i staten. Avdelingens ansvar var hele statsforvaltningen, det vil si alle departementer med underliggende enheter (direktorater og virksomheter). Totalt sett arbeidet det 28 personer i avdelingen. Deres utdanningsbakgrunn var svært forskjellig, fra sosiologer og statsvitere, via ingeniører til sykepleiere og sosionomer. Alle hadde høy utdannelse, og de fleste av dem var under 40 år. Avdelingen var delt i tre grupper, og organisasjonsstrukturen i avdelingen er vist i figuren under:



ORG109, oppgave 1 b)

Analyser beskrivelsen over ut teori om makt og konflikt.

Skriv ditt svar her...

Denne oppgaven inneholder en PDF. Se neste side.

Lederen for analyseavdelingen – Tor (48 år) – hadde tidligere arbeidet på Universitetet i Oslo, og hadde fått tilbud om en professorstilling, men hadde heller valgt å ta jobben i analyseavdelingen for å «få innsikt i den virkelige verden», som han uttrykte det. Anne (36 år) hadde jobbet mange år i et konsulentselskap med ansvar for lederutvikling, men opplevde det som alt for stressende i tillegg til å ha ansvar for to barn («egentlig tre barn, for mannen min må nok også regnes med» som hun halvt spøkefullt ofte la til). Nils på sin side var en ung mann (29 år) med en avlagt doktorgrad innenfor HRM ved et prestisjefylt amerikansk universitet.

Noe av det første Jens oppdaget i den nye jobben var at det var betydelige gnisninger mellom de tre gruppelederne. For å få klarhet i dette opprettet Jens en ledergruppe som skulle møtes en gang i uken for å diskutere interne forhold. I noen av de første møtene kom det frem at både Anne (leder for «lederkurs») og Nils (leder for «strategisk plangruppe») syntes at Tor og hans gruppe var alt for dominerende. Både Anne og Nils påpekte at Tors gruppe i de siste årene hadde fått tildelt betydelig større andel av avdelingens budsjett enn de andre gruppene, og at Tors avdeling dermed hadde mye mer å rutte med av midler. Tor var ikke uenig i denne analysen, og begrunnet den skjeve ressursfordelingen på følgende måte: «Men det er jo vi som lager grunnlaget for det de andre driver med. Det er vi som kartlegger hva ledere i staten mener de har behov for, hvor hullene er, og hva de ønsker bistand til på vårt område. Strategigruppen skal jo bare hjelpe oss med å være oppdatert på internasjonal, mens kursavdelingen jo bare skal iverksette de kursene vi påpeker det er behov for. Vi er kort sagt kjernen i denne avdelingen.» Etter dette utsagnet reiste Anne seg og forlot møtet, mens Nils bare ristet oppgitt på hodet. Etter møtet ba Jens Tor om et møte på sitt kontor. «Slik kan du ikke opptre ovenfor kolleger, Tor!», sa Jens, og fortsatte «Jeg har sett på ressursfordelingen, og jeg synes det er helt klart at din avdeling har fått for mye de siste årene. Jeg kommer til å legge frem et revidert budsjett ganske snart, og da må du nok regne med at det blir noen nedskjæringer i din gruppe.» Til dette svarte Tor ganske raskt: «Da får du se deg om etter en ny leder til analysegruppen. Jeg kan når som helst gå tilbake til universitetet.»

ORG109, oppgave 1 c)

Analyser beskrivelsen over ut fra teorier om motivasjon og ledelse.

Skriv ditt svar her...

Denne oppgaven inneholder en PDF. Se neste side.

Konflikten med Tor «løste» seg (det ble ingen nedskjæring i Tors budsjett, Jens tok rett og slett ikke sjansen på å miste ham). Men i etterkant av denne tidlige konflikten ble Jens oppmerksom på nok et problem i avdelingen: det var et betydelig høyere sykefravær i avdelingen for lederkurs enn i de to andre avdelingene. Han tok en samtale med Anne for å diskutere hva dette kunne skyldes, og hva de eventuelt kunne gjøre. Dette var Annes forklaring på problemet: «Jeg gjør hva jeg kan for å motivere dem, men de føler i liten grad at arbeidet de gjør i avdelingen blir verdsatt av andre. Ikke ser de noe spesielt til deg, og de føler seg arrogant behandlet av Tor. I tillegg er det mange av dem som synes at jobben kan bli litt for rutinemessig. Et par av mine ansatte hadde f.eks. ansvar for å gjennomføre ti helt lignende kurs i løpet av litt over en måned. Og når de er ferdig med jobben får de verken tilbakemelding fra andre ledere eller fra dem som har deltatt på kurset. Jeg tror mange av de andre opplever det på samme måte. Samtidig ser de jo hele tiden at de andre ansatte på avdelingen har tid til å fordype seg i interessante emner, reise på konferanser, og lignende. Ikke rart at mange av dem velger å være hjemme hvis de kan.»

ORG109, oppgave 2

Besvar to av de tre følgende spørsmålene (maks en halv side per spørsmål)

- a) Redegjør for fenomenet målforskyvning.
- b) Redegjør kort for begrepet sub-kultur, og beskriv hvordan slike sub-kulturer kan utvikles.
- c) Redegjør for hva en kommunikasjonskanal er og hvilken rolle slike kanaler spiller i kommunikasjonsprosessen.

Skriv ditt svar her...