

Sensorveiledning for Organisasjonsteori, våren 2021

Fagansvarlig: Søren Wenstøp

Eksamensform: Hjemmeeksamen, 72 timer.

Eksamensstart: 3. mai kl. 12.00.

Innleveringsfrist: 6. mai kl. 12.00.

Oppgaven besvares i Inspira.

Oppgavesettet består av 5 oppgaver som alle teller likt (20%).

Det er en ordbegrensning på maksimum 800 ord per oppgave.

- Kurset og eksamen forholder seg til pensumboken av Jacobsen og Thorsvik, *Hvordan organisasjoner fungerer*. Korrekte sitat fra pensumboken er generelt bra.
- I tillegg kommer det en god del annet stoff i forelesningene, og referanse til forelesningene er i så fall på sin plass.
- I dette eksamensrettet er Mintzberg terminologi vektlagt.
- Kreativitet og originalitet som bidrar til besvarelse av oppgavene bør premieres.

Oppgave 1:

Hva er en organisasjon?

- Skapt med et formål / intensjon. Kan være ulike formål (profitt, bistand, etc.).
- Semiåpent sosialt system (med kobling til systemdynamikk og biologi).
- Transaksjoner med sine omgivelser (ressurstilgang og symbiose).
- Juridisk forankret.
- Bygger delvis på mentale modeller, og er slik sett delvis en sosialt konstruert fiksjon, men med fysiske manifestasjoner (det fysiske kan aldri alene beskrive en organisasjon).
- Samarbeid står sentralt, funksjonelt sett.
- Sosial identitet og individets forståelse av seg selv som del av et større «vi».

Oppgave 2:

Hva er de konkurransemessige fordelene og ulempene til et profesjonelt byråkrati?

- Fordeler: Kan løse unike former for oppgaver, men utgangspunkt i profesjon og ekspertkompetanse. Frihet til tolkning av rolle, oppgave, problemløsning, etc. som er viktige premisser for innovasjon og kreativitet. Gjør det mulig etablere et meritokratisk hierarki med kompetanse som målegrunnlag; standardisering av kompetanse og resultater. Ofte optimalt i spesifikke sektorer (sykehus, universitet, etc.).
- Ulemper: Ofte operere tregt og byråkratisk. Kan ofte være preget av splittelse og intern maktkamp. Vanskelig ledelsesrolle. Ofte lite markedsorientering.

Oppgave 3:

Hvilket menneskesyn knyttes til maskin-metaforen om organisasjoner?

- Maskinmetaforen er preget av lite fokus på mennesker.
- Mennesket: Som MacGregors type X, som et tannhjul i et maskineri, utskiftbart, robotaktig, motivert kun av lønn og forfremmelse og insentiver (ekstern motivasjon), fokus på effektiv utnyttelse av arbeidskraft, standardisering av arbeids oppgaver som ofte gir en kjedelig arbeidshverdag med monotone, repetitive, og rutinepregede arbeidsoppgaver.
- Knyttet til Taylorismen, med maskinbyråkratier og masseproduksjon.
- Hierarkisk maktstruktur. Innskrenkning av arbeidsansvar nedover.
- Historisk: Fremveksten av byer og fabrikker.
- Dehumanisering: Mennesket som en innsatsfaktor, ellers uviktig.
- Antagelsen om egoisme og opportuniste. Nødvendig (presumtivt) med overvåkning og kontroll (som koster).

Oppgave 4:

Hvordan kan økonomiske insentiver ødelegge ansattes motivasjon?

- Økonomiske insentiver (ekstern motivasjon) kan erstatte sosiale og moralske motiver (intern motivasjon). Denne effekten kalles «crowding out».
- Økonomiske insentiver kan føre til mer konkurranse (marked) internt i organisasjonen, og dette kan ødelegger for samarbeid, samarbeidskultur, læring og deling av informasjon, sosial identitet og oppslutning om felles mål.
- Det fins både positive og negative bruk av økonomiske insentiver.

Oppgave 5:

Beskriv de viktigste hensynene for å designe et konsulentselskap.

- Konsulentselskap er kunnskapsdrevet og skaper verdi gjennom å løse spesifiserte former for problemer.
- Kreativitet og innovasjon står sentralt.
- Dersom de er veldig store kan man designe dem som profesjonelle byråkratier, ellers (stort sett) om enkle selskaper, adhokratier / innovative selskaper. (Absolutt ikke maskinbyråkrati).
- Viktig med fleksibilitet og evne til endring.
- Problemløsende strukturer med prosjekter, team, grupper, og iterative prosesser.
- Nettverksorientering. Elementer av nettverksstruktur. Tilgang til relevant kunnskap.
- Matrisestrukturer med prosjektledere i tillegg til ordinær ledelse.
- Rennommé og rykte og relasjoner er viktige faktorer.
- Kompetanseutvikling: Bør ha en del opplæring, innovasjon og eksplorerende adferd.

Lykke til!