

## Mal for sensorveiledning

Emnekode	PSY2019
Emnenavn	Arbeids- og organisasjonspsykologi
Emneansvarlig/oppgavegiver	Fay Giæver
Kvalitetssikret av	Anne Iversen
Semester, år	Høst 2023
Vurderingsform, lengde	Digital hjemmeeksamen, 4 timer
Tillatte hjelpemidler	Alle hjelpemidler tillatt

Emnets læringsutbyttebeskrivelser angitt i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. (Henvisning med lenke til emnesiden på NTNUs nettsider er tilstrekkelig)	<a href="https://www.ntnu.no/studier/emner/PSY2019#tab=omEmnet">https://www.ntnu.no/studier/emner/PSY2019#tab=omEmnet</a>
Pensum	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einarsen, S. &amp; Skogstad, A. (2021). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 3. utg. (E &amp; S). Utvalgte kapitler, se timeplan.</li><li>• Sakvik-Lehouillier, I. &amp; Vaag, J. R. (2020). <i>Praktisk organisasjonspsykologi (S &amp; V)</i>. Utvalgte kapitler. Se timeplan.</li></ul> <p><u>Følgende nettsider/kapitler/artikler som link eller vedlegg gjort tilgjengelig i Blackboard</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Arbeidsmiljøloven.</u> <a href="https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62">https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62</a></li><li>• Bakker, A. (2022) The social psychology of work engagement: state of the field. <i>Career Development International</i>, 27, 36-53.</li><li>• Nisley (2010) Arts-based learning at work: economic downturns, innovation upturns, and the eminent practicality of arts in business.</li><li>• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127.</li><li>• Innstrand, S.T. &amp; Christensen, M. (2022). Helsefremmende arbeidsplasser. In G.A. Espnes &amp; G. Smedslund (ed.), <i>Helsepsykologi og folkehelsekunnskap</i>, Gyldendal (pp. 184-199). ISBN/EAN: 9788205523302</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>Kaufman, G. &amp; Kaufman, A. (2015). <i>Psykologi i organisasjon og ledelse</i>, 5. utg. Kapitlene 3, 4 og 8.</li></ul>
Eventuelle formelle krav til besvarelsen	<u>1 av 2</u> oppgaver skal besvares. Maks antall ord: 3000
Hvordan de ulike oppgavene i eksamenssettet er vektlagt	Oppgaven som besvares teller 100%.

### Sensurveiledning:

Alle hjelpemidler vil være tillatt. Studentene har fått beskjed om at det ikke er et krav om referering i teksten eller referanseliste på slutten av oppgaven. Studentene har fått beskjed om å forsøke å skrive mest mulig med egne ord i eksamensteksten. Det vil bli mest relevant å benytte pensumlitteraturen for å besvare oppgaven, men studentene kan også benytte andre kilder. Spesielt gjelder dette alle kildene foreleser har tipset om på Blackboard og forelesning i løpet av semesteret (f.eks youtbe klipp, podcaster og annen populærvitenskapelig og faglig litteratur). Det er da en fordel at studentene benevner disse kildene i eksamensteksten (f.eks «som det kom fram i YouTube video som ble vist på forelesning...»).

Studentene har fått tydelig beskjed om at det fortsatt er svært viktig å lese til eksamen selv om de har tilgang på pensumlitteraturen under eksamen. 4 timer går fort, og de vil ikke ha tid til både å lese, forstå og besvare oppgaven. Eksamensbesvarelsene skal evalueres på bakgrunn av studentenes forståelse og bruk av pensumlitteraturen for å drøfte en tematikk, problemstilling og/eller påstand.

En drøfting innebærer

(a) en redegjørelse- å forklare eller presentere for eksempel en definisjon eller en teori. Demonstrasjon av forståelse vektlegges (f.eks gjennom bruk av gode eksempler fra arbeidslivet)

(b) å komme med faglige argumenter for og imot noe, eller se temaet/problemstillingen/påstanden fra flere sider.

Studentene har i løpet av semesteret gjennomført en obligatorisk aktivitet knyttet til det å skrive en drøftingsoppgave som må være bestått for å kunne ta eksamen. De har også fått hatt en egen forelesning om det å skrive akademiske tekster og drøftingsoppgaver.

Oppgave 1.

Drøft hvilket læringsutbytte organisasjoner kan ha av å benytte kunstneriske metoder.

Man bør i denne oppgaven kort beskrive de ulike formene for læring i «læringsløken» (klassisk og operant betinging, kognitiv læring, sosial-kognitiv læring og organisatorisk læring) og hvordan de er relevante/fungerer i arbeidslivet. Man bør også definere hva som menes med kunstneriske metoder i denne sammenhengen. Når det gjelder drøftingsdelen så kan den vinkles på mange ulike måter. På forelesningen så hadde vi spesielt fokus på praktisk erfaringslæring og læring som en syklisk prosess. Vi hadde også spesielt fokus på enkelrets vs. dobbelkretslæring og eksplisitt vs. taus kunnskap. Videre hvordan man i organisasjoner best kan gå fram for å stimulere til dobbelkretslæring, og hvordan man omdanner den tause kunnskapen til å bli eksplisitt. I den anledning så gjennomgikk vi på forelesning hvordan kunst kan brukes i organisasjoner som en strategi for å stimulere til dypere læringsprosesser hos de ansatte ved å aktivere både følelser, tanker (kognisjon) på samme tid. I denne oppgaven er det

også relevant å trekke inn de delene av pensum som omhandler ledelse og drøfte bruken av kunstneriske metoder i lederutvikling (dirigering av kor ble trukket fram som eksempel på forelesning).

Oppgave 2.

Gjør rede for motstand mot endring og drøft hvordan og hvorfor det bør håndteres.

Pensum viser til ulike typer endring (reaktiv/proaktiv, revolusjon, evolusjon og planlagt). Endring kan også skje på ulike nivå. Dette er relevant informasjon om man også har med implikasjoner av dette (f.eks at ulike former for endring kan ha ulik type motstand/kreve ulik ting fra lederen/at ulike nivå kan se ulike konsekvenser eller ha ulik virkelighetsoppfatning).

Den beste håndteringen av motstand er å unngå at den oppstår. Det kan man unngå ved å ha en grundig, og gjennomslutning, beslutningsprosess og en god implementeringsprosess med involvering, medvirkning og informasjon slik at du har oppnådd informert samtykke allerede før implementeringen begynner. Her kan man gjerne henvise til AML som viser til krav om medvirkning, informasjon og kompetanseutvikling samt at man fremdeles skal ha et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

Det finnes ulike typer motstand, og den største feilen ledere ofte gjøre er å gå ut fra at den er irrasjonell. Det hender alt ansatte reagerer med blind motstand, men som regel reagerer man med motstand mot *nøe*, og denne reaksjonen kan være helt rasjonell. Som leder bør du nøste i motstanden. Manglende motstand er heller ikke positivt for en organisasjon.

Man kan i drøftingsdelen også koble inn psykologiske perspektiver/modeller/teorier som f.eks JD-R modellen og emosjoner.

### Karakterskala som er benyttet

Bokstavkarakter: <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Karakterskalaen>