

**Mal for sensorveiledning**

Emnekode	PSY3132
Emnenavn	Psykologiske tester i arbeidslivet og Human factors
Emneansvarlig/oppgavegiver	Martin Rasmussen Skogstad
Kvalitetssikret av	Eva Langvik
Semester, år	Vår 2024
Vurderingsform, lengde	Rapport
Tillatte hjelpemidler	Alle

<p>Emnets læringsutbyttebeskrivelser angitt i kunnskaper, ferdigheter og generell kompetanse. (Henvisning med lenke til emnesiden på NTNUs nettsider er tilstrekkelig)</p>	<p>Kunnskap: Studenten har kunnskap om</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• psykologisk testmetodikk</li><li>• om sentrale tester og vurderingsprosedyrer som kan benyttes for ansettelse karriereveiledning, trening, utvikling og prestasjonsvurdering</li><li>• etiske retningslinjer og standarder for testing og seleksjon</li><li>• typiske human factors metoder som blir brukt i industrien</li></ul> <p>Ferdigheter: Studenten kan</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• vurdere om en test er reliabel, valid og anvendbar for ulike formål</li><li>• gjennomføre og gi tilbakemelding på personlighetstesten NEO-PI-R</li><li>• gjennomføre en jobbanalyse</li><li>• evaluere og jobbe etter retningslinjer for testbrukere</li><li>• gjennomføre jobbintervju</li></ul> <p>Generell kompetanse Studenten</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• kan reflektere over etiske retningslinjer</li><li>• har høy kompetanse på psykologisk testmetodikk</li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>• har høy kompetanse på tester og evalueringsprosedyrer som finnes innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi</li></ul>
Pensum	Psychological testing : principles and applications av Murphy og Davidshofer (2015) Rekrutterings- og intervjuteknikk av Ole Iversens (Første eller andre utgave)
Eventuelle formelle krav til besvarelsen	Min og max antall sider er oppgitt per oppgave, APA-stil
Hvordan de ulike oppgavene i eksamenssettet er vektlagt	Alle oppgavene må være bestått for å bestå totalt

**Sensurveiledning:**

**Mappen skal leveres inn i Inspira senest 13.05.2024, klokken 14.**

**Kan tidligst leveres 29.04.2024**

**Alle studentene må levere inn mappa**

**Dere skal skrive kandidatnummere til alle studentene i gruppen på mappen. Pass på at alle leverer samme mappe da vi vil anta at de med samme kandidatnummere er like.**

**Karakteren er bestått/ikke bestått**

**Mappen må være ryddig med tydelig beskrivelse av hvilke oppgaver som er besvart og sidetall. Om mappen er for rotete til at sensor finner de ulike oppgavene så kan ikke mappen evalueres og det blir ikke bestått.**

**Alle oppgaver skal besvares og alle oppgaver må bestås.**

**Oppgaven skal være skrevet med Times New Roman, skriftstørrelse 12 og referanser skal være i APA format. Linjeavstand 2.**

**Oppgavene som skal inngå i mappe er presentert på de neste sidene. Min og maks sideantall for hver oppgave er presentert.**

**Til sensor: Studenten skal ikke stryke på APA feil, med mindre det er store feil som at de ikke har referanser eller referanseliste eller at referansene er langt fra APA standard. Å lære APA er ikke et læringsmål i dette faget.**

**Studentene skal følge min og max sidetall, men sidetallene er ment som rådgivende til studentene sånn at de vet ca. hvor mye det forventes at de skriver. Det er bare stryk på dette om det er store avvik fra det som står i teksten.**

**Alle oppgaver skal besvares for å bestå.**

## Oppgave 1 Jobbanalyse (3 - 10 sider)

Gruppen finner en stilling/jobb der dere skal gjennomføre en jobbanalyse. Dere må gjennomføre minst et intervju, så dere må ha tilgang til minst en person som har eller har hatt denne stillingen/jobben. Personen kan ikke være deltaker på gruppen (men kan være kursdeltaker i en annen gruppe).

Minst et intervju er obligatorisk, men gjerne flere og benytt gjerne andre metoder som observasjon, dokumentgjennomgang, eller annet, i tillegg.

Dere skal lage jobbanalyse-intervjuguide for å gjennomføre et jobbanalyseintervju. Benytter dere observasjon og/eller dokumentgjennomgang i tillegg, må dere legge ved observasjonsguide og plan for dokumentgjennomgang.

Dere skal lage krav og stillingsbeskrivelse (se side 64 i Iversen – Rekruttering og intervjuteknikk). Det er en fordel å beskrive personlighet i NEO-PI-3 termer siden dere skal benytte resultatet i en oppgave som kommer senere.

### Dette skal leveres fra oppgaven:

- a) Jobbanalyse-intervjuguiden (eventuelt observasjonsguide og guide for dokumentgjennomgang i tillegg).

Her skal studentene vise at de har laget en intervjuguide som dekker de områdene beskrevet av Iversen (på pensumlista).

- b) En stilling og kravbeskrivelse (se side 64 i Iversen – Rekruttering og intervjuteknikk). Personlighet bør beskrives i NEO-PI-3 termer

Studentene skal lage en stilling og kravbeskrivelse som vist av Iversen på side 64.

- c) Et dokument som beskriver prosessen og hvordan dere kom frem til innholdet i stillings- og kravbeskrivelsen. Formålet med denne beskrivelsen er å gjøre deres analyse transparent for andre for å dokumentere stilling og kravbeskrivelsen.

Studentene skal her reflektere over hvordan (prosessen) de brukte fra intervjuet til de kom frem til stilling og kravbeskrivelsen.

## Oppgave 2 Jobbintervju (min 6 – maks 10 sider)

Bruk resultatet fra stilling og kravbeskrivelsen fra oppgave 1. Lag en intervjuguide til denne stillingen som er høyt strukturert og som inneholder atferds- og situasjonsbeskrivende spørsmål. Lag også en ustrukturert intervjuguide (bare temaer som skal dekkes i intervjuet).

Gjennomfør rollespill der dere tester ut strukturert og ustrukturert intervjuguide. Velg en person fra en annen gruppe til å være den som intervjues.

Gi en vurdering av hvordan intervjuene opplevdes og når dere fikk mest informasjon om stillingen fra den som ble intervjuet.

**Dette skal leveres fra oppgaven:**

- a) Intervjuguidene for jobbintervjuene som dere har laget.

Studentene skal ha laget en intervjuguide som er høyt strukturert og en ustrukturert intervjuguide. Dem strukturerte intervjuguiden skal inneholde atferds-spesifikke spørsmål. Intervjuguiden skal være basert på jobbanalysen laget i oppgave 2. Det skal også være en enkel vurderingsskala (som også karakteriserer strukturert intervju).

- b) I den strukturerte intervjuguiden: Begrunn hva som skaper struktur. Begrunn hvorfor dere mener at dere har atferds- og situasjonsbaserte spørsmål.

Studenten skal vise at de vet forskjell på selvevaluerende spørsmål og atferds-spesifikke spørsmål. Spørsmålene bør være basert på jobbanalysen. Det bør være diskutert hvordan spørsmålene dekker innholdet i jobb og kravspesifikasjonen.

- c) En beskrivelse av gjennomføringen av intervjuene. I hvilket intervju fikk dere mest informasjon som er relevant for stillingen?

I denne oppgaven skal studentene vise at de har gjennomført strukturert og ustrukturert intervju. De skal diskutere hvor de fikk mest informasjon.

- d) Diskuter fordeler og ulemper med strukturert/ustrukturert intervju basert både på litteratur og deres erfaringer fra intervjuet.

Her bør studenten referere til meta-studier og andre studier på strukturert jobbintervju. Det generelle i litteraturen er at strukturert intervju predikere jobbprestasjon bedre enn ustrukturert. Diskusjonen kan også inneholde noen fordeler med ustrukturert intervju.

### **Oppgave 3 personlighet (5 - 10 sider)**

Dere har fått utdelt fire NEO-PI-3 profiler.

**Dette skal leveres fra oppgaven:**

- a) Velg en av NEO-PI-3 profilene. Lag en tilbakemeldingsrapport til en søker basert på denne NEO-PI-3 profilen. Bruk rådene i manualen Lord (2007) *NEO PI-R A guide to interpretation and feedback in a work context* når dere lager tilbakemeldingsrapporten. Se også slides fra forelesning om profiltilbakemelding.

Studentene skal lage en tilbakemeldingsrapport til en søker og de skal bruke manualen til Lord W-NEO PI-R A guide to interpretation and feedback in a work context. Profilene ligger ved som vedlegg. Studentene skal vise at de kan skrive en tilbakemeldingsrapport i et språk som er forståelig for en person uten psykologikompetanse, men de skal også benytte begrep og metode som ligger nært opp til de råd som manualen gir. Studentene skal vise at de har lest og forstått rådene i manualen.

- b) Diskuter hvilken av de fire NEO-PI-3 profilene som passer best til den stillingen dere har gjennomført jobbanalyse på.

Studentene skal diskutere hvilken profil som passer til den stillingen de har gjennomført jobbanalyse på. Begrunnelsen her må henge logisk sammen med jobbanalysen.

- c) Om dette var en virkelig rekrutteringsprosess til den stillingen som dere har laget jobbanalyse for: hvordan ville dere ha gjennomført «en mer ideell rekrutteringsprosess» med mer tid og ressurser tilgjengelig?

I denne oppgaven skal studentene vise at de kan vurdere arbeidet som de har gjennomført og hva de kunne ha forbedret om de hadde mer tid og ressurser å gjøre rekrutteringsprosessen. For jobbanalysen så handler det blant annet om samle inn data med flere metoder og flere kilder. For jobbintervju kan det handle om å bruke mer tid på å lage intervju spørsmål, lage bedre intervju spørsmål, eller å ha brukt mer tid på å teste ut intervju spørsmål.

#### **Oppgave 4 Vurdere en test eller metode (5 - 10 sider + presentasjon og slides)**

Hver gruppe skal vurdere en test eller Human factors metode. Gruppen skal vurdere punktene under. Denne oppgaven skal både være studentpresentasjon og innhold i mappen. Begge deler skal svare på spørsmålene under.

##### **Dette skal leveres fra oppgaven:**

- a) Beskriv hva reliabilitet, validitet og testnormer er og hvorfor det er viktig for psykologiske tester? Det er et krav om å bruke pensumbøkene (Murphy og Davidshofer, samt Iversen) for å besvare oppgaven.

**Dette er en kunnskapsoppgave og studentene skal vise at de har forstått betydningen av reliabilitet og validitet for psykologiske tester**

- b) Beskriv testen/metoden og dens hensikt
- c) Bygger testen/metoden teori?
- d) Hvordan skal testen/metoden administreres og skåres? (finnes det normer ut? Viktig å få med om det eksisterer norske normer)
- e) Hvordan er reliabilitet og validitet testet? Vurder om testen/metoden er reliabel og valid.
- f) Finnes det forskning på eller med testen/metoden? Er forskningen gjort av andre enn de som har utviklet testen/metoden?
- g) Gi en generell vurdering av testen/metoden – synes det å være en god eller dårlig test til det formålet testen sier at den har? Begrunn svaret.

**Disse oppgavene b-g handler om testen gruppen har valgt. Her skal studentene ha svart på alle underoppgavene. Studentene har valgt en test som de skal vurdere kvaliteten på. Hensikten med oppgaven er at studentene skal vise at de kan vurdere en tests kvalitet. Studentene må kunne beskrive hva testen har som hensikt å måle og hvordan den administreres og skåres. Studentene bør vise at de har forstått hva reliabilitet, validitet og normer er og at de kan vurdere det for den testen de har valgt. Studentene skal også kunne gi en generell vurdering av kvaliteten på testen for det formålet testen har.**

### **Oppgave 5 Human factors (min 4 sider - maks 8)**

«Helge Ingstad»-ulykken var en skipskollisjon mellom den norske fregatten KNM «Helge Ingstad» og det maltesiske tank-skipet MT «Sola TS». Ulykken skjedde om natten 8. november 2018 i Hjeltefjorden nord for Stureterminalen i Øygarden.

**Dette skal leveres fra oppgaven:**

- a) Diskuter perioden 03:40-04:01:15, 8. november 2018, vaktjefen på KNM «Helge Ingstads» liv fra de fem Human and Organisational Performance (HOP) prinsippene. Hvilke ytelsespåvirkende faktorer påvirker trolig prestasjonen til vaktjefen i dette tilfellet?

**Dette er en ganske åpen oppgave ettersom det er svært mange faktorer som spiller inn her (tidspress, tid på døgnet, mangel på erfaring, kompleks oppgave osv.). Forventer at gruppene fokuserer på ulike aspekter her.**

- b) Vaktjefen på fregatten KNM «Helge Ingstad» er både i tingrett og lagmannsrett dømt etter hendelsen. Diskuter mulige konsekvenser dette kan ha for Human factors- og sikkerhetsarbeid i Norge.

**Dagens rettspraksis er svært ulik det som anses som en god tilnærming fra et human factors og sikkerhetsfaglig perspektiv. En norm med rettslig forfølgelse av ansatte som gjør uintenderte feil på jobb kan ha stor innvirkning. Dette har vært diskutert i mange leserinnlegg og lignende den siste tiden, forventer at disse blir trukket inn av studentene.**

**Karakterskala som er benyttet**

Bestått/ikke bestått:

<b>Betegnelse</b>	<b>Generell, ikke fagspesifikk beskrivelse av vurderingskriterier</b>
Bestått	Kandidaten har oppnådd kravene til læringsutbytte og viser nødvendige kunnskaper, ferdigheter og kompetanse.
Ikke bestått	Kandidaten har ikke oppnådd kravene til læringsutbytte og viser ikke nødvendige kunnskaper, ferdigheter og kompetanse.