

SENSURVEILEDNING

Emnekode og navn: PSY2019 Arbeids- og Organisasjonspsykologi	Semester / År / Eksamenstype: Vår 2020, digital hjemmeeksamen, 4 timer
Oppgave:	
<p><u>1 av disse 2</u> oppgavene skal besvares. Oppgaven som besvares teller 100%. Maks antall ord: 3000</p> <p>Oppgave 1. <u>Definer</u> hva som menes med en miljøvennlig organisasjon. Gi et eksempel på en reell eller fiktiv organisasjon av denne typen, og <u>beskriv</u> denne organisasjonen <u>kort</u>. <u>Drøft</u> hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.</p> <p>Oppgave 2. <u>Gjør rede</u> for fenomenet utbrenthet og <u>inkluder eksempler</u> fra arbeidslivet. <u>Drøft</u> hvorvidt man er mer eller mindre utsatt for utbrenthet i det norske arbeidslivet.</p>	
Relevant pensumlitteratur:	
<ul style="list-style-type: none">• Kaufman, G. & Kaufman, A. (2015). <i>Psykologi i organisasjon og ledelse</i>, 5. utg. (K & K). Utvalgte kapitler, se timeplan.• Einarsen, S. & Skogstad, A. (2011). <i>Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer</i>, 2. utg. (E & S). Utvalgte kapitler, se timeplan. <p><u>Følgende kapitler/artikler som blir gjort tilgjengelig på Blackboard:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Darsø, L (2006). Forandring gjennom kunst. (D)• Frost, P. J. (2004). Handling Toxic Emotions: New Challenges for Leaders and their Organization. <i>Organizational Dynamics</i>, 33, 111–127. (F).• Robertson, J. L & Barling, J. (2015). The Role of Leadership in Promoting Workplace Pro-Environmental Behaviors. Kapittel 8 i bok som ligger ute på Blackboard (R & B).• O’Neill & Nicolson-Cole (2009). “Fear Won't Do It”: Promoting Positive Engagement With Climate Change Through Visual and Iconic Representations. <i>Science Communication</i>, 30, 355-379 (N & C). <p><u>Anbefalt støttelitteratur (også tilgjengelig på Blackboard):</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Psykiske vansker på arbeidsplassen. Informasjonsskriv fra idebanken 2016.• Flagstad, I. Det grønne skiftet- hvordan kan psykologien bidra. Link: http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/• <u>Arbeidsmiljøloven</u>. Link: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62• <u>Poppleton, Briner & Kiefer (2008)</u>. The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white- and blue-collar workers. <i>Jurnal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 81, 481–50. <p>Se for øvrig under.</p>	

Eksamenskrav:

Studentene har fått følgende beskjed på Blackboard i forkant av digital hjemmeeksamen.

Eksamen vil bestå av 2 drøftingsoppgaver hvor dere vil få mulighet til å besvare 1 av disse 2 oppgavene. Drøftingsoppgaven vil dermed telle 100%.

Alle hjelpemidler vil være tillatt, men ettersom vi foretar plagieringskontroll, vil det bli nødvendig å sitere kilder.

- Det er krav om kildehenvisning. Benytt gjerne APA-stil hvis du er komfortabel med det, men det er ikke et krav.
- Det er ikke et krav om referanseliste til slutt, men du kan inkludere det om du ønsker/får tid.
- Maksimalt 3000 ord (uten referanseliste). Det betyr ikke at du må skrive 3000 ord.

Husk at det er innholdet i det du skriver og ikke referering og referanseteknikk som er viktigst. Små feil i referanseteknikk vill ikke ha betydning for karakteren. Det viktigste er at sensor får vite hvor du har hentet informasjon fra. Det er heller ikke om å gjøre å referere til mest mulig litteratur.

Det vil bli mest relevant å referere til pensumlitteraturen (forsøk å skrive med egne ord, ikke kopier rett fra boken), men du kan også trekke inn andre kilder om du ønsker det (f.eks nettsider, youtube klipp etc. som jeg har delt på Blackboard). Du kan søke opp egne kilder, men vær forsiktig med å trekke inn nye teorier osv. som ikke har blitt gjennomgått på forelesning (jeg ønsker ikke at dere benytter wikipedia). Eksamen skal teste din kunnskap, forståelse og bruk av pensum.

Dersom du skal inkludere en referanseliste helt til slutt så kan det være lurt å gjøre noen forberedelser før selve eksamenstidspunktet slik at du ikke bruker unødig tid på det praktiske omkring referanser. Ha f.eks fremdriftplanen lett tilgjengelig slik at du kan copy-paste referanser til pensumlitteraturen rett fra denne.

- Husk at det fortsatt er svært viktig å lese til eksamen selv om du har tilgang på pensumlitteraturen under eksamen. 4 timer går fort, og du vil ikke ha tid til både å lese og skrive. Du vil bli evaluert på bakgrunn av din forståelse og bruk av pensumlitteraturen (det betyr at du nå ikke behøver å pugge pensum, men du må forstå det du leser). Oppgaven blir formulert på en slik måte at du blir bedt om å drøfte en tematikk, problemstilling og/eller påstand på bakgrunn av pensumlitteraturen.

En drøfting innebærer

(a) en redegjørelse- å forklare eller presentere for eksempel en definisjon eller en teori.

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

Oppgave 1. Definer hva som menes med en miljøvennlig organisasjon. Gi et eksempel på en reell eller fiktiv organisasjon av denne typen, og beskriv denne organisasjonen kort. Drøft hva som er god ledelse av organisasjoner som har fokus på miljø og bærekraft.

Undervisningen høsten 2019 reflekterte følgende momenter:

På forelesning ble organisasjoners rolle knyttet til miljø og klimaproblematikk skissert med to utgangspunkt:

1. Organisasjoner kan/må tilpasse seg og respondere på miljøproblemer som allerede har oppstått. Dette kan foregå ved at man f.eks oppretter egne avdelinger som skal bistå med dette, med ansatte som har en særskilt rolle for å sikre en mest mulig miljøvennlig organisasjon.
2. Organisasjoner kan adressere miljøproblemer, f.eks ved å bidra til løsninger (grønt entreprenørskap).

Her er det koblinger til «corporate social responsibility» og man løper en risiko for at man oppnår «grønnvasking» heller en varige endringer. På forelesning ble ideen om «triple bottom line» introdusert, og miljø og klimaproblematikk ble plassert i en kontekst av «superwicked» problems.

Angående eksempler på «miljøorganisasjoner» så var det planlagt en gjesteforelesning med en ansatt fra bedriften «Ducky», men den måtte dessverre avlyses. Studentene fikk imidlertid en del informasjon om denne og andre lignende bedrifter via Blackboard og på forelesning.

Når det gjelder selve drøftingsdelen så vil det kunne være relevant å trekke inn organisasjonsendring og læring. På forelesning så drøftet man særlig betydningen av å sette spørsmålsteget ved allerede etablerte sannheter og måter å forstå virkeligheter, evt. markedet/det økonomiske systemet, på. Her er det koblinger til det å gjøre taus kunnskap eksplisitt og enkeltkrets vs. dobbeltkretslæring. Pensumlitteraturen angående ledelse tar også for seg hvordan man på best mulig måte kan lede denne typen organisasjoner ved å ta utgangspunkt i transformasjonsledelse for å fremme miljøatferd (opptre som rollemodell, inspirere andre gjennom eget engasjement og optimisme, stimulere andre til å tenke nytt, nære relasjoner til følgere). Det vil også være relevant å trekke inn betydningen av emosjoner i kommunikasjon med ansatte, kunder, leverandører osv. Her vil det særlig være en mulighet å diskutere hvorfor man bør unngå å fokusere for mye på de negative aspektene ved miljø og klimaproblematikk da de negative følelsene som vekkes vil kunne ha svært u hensiktsmessige konsekvenser på lang sikt (f.eks negative følelser kan føre til apati, snevert tankesett, negative følelser opprettholdes ikke i det lange løp, man opplever habituering/sensitivering, negative følelser kan slå tilbake/føre til mistillit, og de kan føre til uintenderte reaksjoner-kontrollere fare vs. kontrollere frykten). Negative budskap/emosjoner bør derfor balanseres av positive budskap/aktivisering av positive emosjoner.

Relevant pensumlitteratur:

Robertson, J. L & Barling, J. (2015). The Role of Leadership in Promoting Workplace Pro-Environmental Behaviors. Kapittel 8 i bok som ligger ute på Blackboard.

Link til organisasjonen Ducky ble distribuert på Blackboard (<https://www.ducky.eco/>). Det ble også delt andre eksempler på «miljøorganisasjoner» via Blackboard og studentene ble oppfordret til å sjekke ut disse linkene:

<https://www.elvisandkresse.com/>

<https://www.youtube.com/watch?v=6xFpJJJs1SQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=mwZUI2sy50g>

O'Neill & Nicolson-Cole (2009). "Fear Won't Do It": Promoting Positive Engagement With Climate Change Through Visual and Iconic Representations. *Science Communication*, 30, 355-379.

Flagstad, I. Det grønne skiftet- hvordan kan psykologien bidra. Link:

<http://psykologisktidsskrift.no/det-gronne-skiftet-hvordan-kan-psykologien-bidra/>

Denne youtube videoen om «triple bottom line» ble vist på forelesning:

<https://www.youtube.com/watch?v=2f5m-jBf81Q>

Klimaproblemer ble i denne artikkelen (delt på Blackboard) og på forelesning drøftet som et eksempel på et «super wicked» problem:

<https://chrisriedy.me/climate-change-is-a-super-wicked-problem-b2e2b77d947d>

Denne DN artikkelen som sier noe om dette ved å sette spørsmålstegn ved allerede etablerte tanke sett (nyklassisk økonomi) ble omhandlet på oppsummeringsforelesningen og distribuert via Blackboard:

<https://www.dn.no/innlegg/okonomi/klima/klimastreik/hvorfor-streiker-ikke-okonomistudentene-for-klimaet/2-1-581566>

Her er det også koblinger til dette med «triple bottom line».

Studentene ble på oppsummeringsforelesningen fortalt at dette med klima og klimaproblemer ble ansett som et eksamensrelevant område.

Når det gjelder oppgaven for våren 2020 blir det spesielt viktig å definere en miljøorganisasjon og beskrive et eksempel.

Opgave 2. Gjør rede for fenomenet utbrenthet og inkluder eksempler fra arbeidslivet. Drøft hvorvidt man er mer eller mindre utsatt for utbrenthet i det norske arbeidslivet.

På bakgrunn av undervisningen høsten 2019 så er følgende momenter viktige:

Det er viktig at kandidaten faktisk drøfter den påstanden som fremmes. Det vil si at diskusjonen må omhandle norske forhold som samfunnsmessig kontekst (permisjonsordninger, stor andel arbeidstakere som har kunnskapsarbeid osv.).

Innledningsvis bør man beskrive fenomenene arbeid-familie konflikt og balanse. Her vil det være relevant å trekke inn både spillover og balansemodellen, samt beskrive hvordan disse modellene henger sammen. Det bør beskrives hvordan påvirkningen mellom arbeid og familie kan gå begge veier, men at retningen oftere er fra jobb til familie enn omvendt. Det trekkes opp om man skriver litt om hvordan dette kan variere i ulike yrkesgrupper. Det forventes videre at man definerer og beskriver fenomenet utbrenthet og hvordan

utbrenthet har en emosjonell komponent og vanligvis oppstår som følge av tredobbelt press over tid. Videre hvordan utbrenthet særlig trigges av den arbeids- og livssituasjonen man befinner seg; dvs. at individuelle forhold er underordnet.

Videre så bør det beskrives at påvirkningen mellom arbeid og hjem kan ha både positive og negative effekter, og hvilke mekanismer som kan tenkes å både trigge og beskytte mot utbrenthet (sosial støtte, autonomi osv.). Her vil det være relevant å trekke inn betydningen av å ha en grenseløs arbeidssituasjon (gjerne kunnskapsarbeid), det å ha høy hyppighet og intensitet av interpersonlig kontakt, rolle uklarhet og rollekonflikt. I forhold til sammenhengen mellom arbeid-hjem konflikt og utbrenthet har vi på forelesning snakket spesielt om betydningen av rolle uklarhet og rollekonflikt. Dersom man for eksempel driver med kunnskapsarbeid vil man for eksempel potensielt befinne seg i en situasjon hvor man både opplever konflikt (vil være mye både på jobb og hjemme fordi man er engasjert på begge arenaer) og uklarhet (når har man egentlig levert et bra nok produkt på jobben? og når er man egentlig en bra nok forelder?).

Relevant pensumlitteratur:

Mathiessen, S. B. (2011). Nedkjørt eller bare litt stresset? Om utbrenthet i arbeidslivet. (Kapittel 15). I Einarsen, S. & Skogstad. *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget

Thuen, F. (2011) To liv på en gang- om jobb og familie (kapittel 14). I Einarsen, S. & Skogstad. *Det gode arbeidsmiljø, krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Tillegglitteratur: Poppleton, S., Briner, R. B., Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white-and-blue-collar workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81, 481-502

Deler av denne brennpunkt episoden («kampen om tiden») ble vist på forelesning. Her tar man for seg norske forhold spesifikt og man introduserte forsøk på 6 timers dag som eksempel på et virkemiddel for å oppnå bedre arbeid-familie balanse, samtidig som produktiviteten ble opprettholdt/økte.

<https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt/2014/MDUP11000614>

Når det gjelder oppgaven for våren 2020 blir det spesielt viktig å inkludere eksempler fra arbeidslivet som viser at man forstår og anvender pensumlitteraturen. Det vil si at det ikke vil være tilstrekkelig å bare gjengi pensumlitteraturen.

Karakterbeskrivelse:

symbol	betegnelse	Generell, ikke fagspesifikk beskrivelse av vurderingskriterier.
A	fremragende	Fremragende prestasjon som klart utmerker seg. Kandidaten viser svært god vurderingsevne og stor grad av selvstendighet.
B	meget god	Meget god prestasjon. Kandidaten viser meget god vurderingsevne og selvstendighet.

C	god	Jevnt god prestasjon som er tilfredsstillende på de fleste områder. Kandidaten viser god vurderingsevne og selvstendighet på de viktigste områdene.
D	nokså god	En akseptabel prestasjon med noen vesentlige mangler. Kandidaten viser en viss grad av vurderingsevne og selvstendighet.
E	tilstrekkelig	Prestasjonen tilfredsstillende minimumskravene, men heller ikke mer. Kandidaten viser liten vurderingsevne og selvstendighet.
F	ikke bestått	Prestasjon som ikke tilfredsstillende de faglige minimumskravene. Kandidaten viser både manglende vurderingsevne og selvstendighet.

--

Faglærer / oppgavegiver:

Navn: Fay Giæver

Sted / dato: Trondheim, 05.05.20