

## Sensorveiledning PSY 2019, vår 2022

Eksamen består av to drøftingsoppgaver hvor kandidaten skal velge en av dem (1 eller 2). En godt strukturert oppgave med tydelig og spisset fokus, og rød tråd i diskusjonen/drøftingen, kan veie opp for noen faglige hull. Det legges også vekt på kandidatens evne til å vise til relevante eksempler fra arbeidslivet. Når det gjelder kandidatens evne til å drøfte/diskutere bør man vurdere hvorvidt man viser til ulike eksempler (evt. argumenter) og setter disse opp mot hverandre. Videre, hvorvidt man gjør et forsøk på å sette spørsmålstejn ved begreper og teorier fra pensum. På denne måten gis kandidaten mulighet til å demonstrere forståelse av pensum på et høyere nivå enn bare ved å gjengi pensumlitteraturen og/eller eksempler fra pensumlitteraturen. Selvstendig tenkning omkring pensum vil følgelig trekke opp.

Oppgave 1: Gjør rede for begrepet konflikter, og drøft hvordan man som leder kan håndtere konflikter blant de ansatte.

Konflikter bør defineres som noe som både kan være positivt/konstruktivt og negativt/destruktivt (konfliktens iboende dobbelthet). En konflikt kan oppstå som følge av både en følelsesmessig og tankemessig frustrasjon og kan ha sitt opphav i både en subjektiv opplevelse, og en objektiv virkelighet. Man kan skille mellom konflikter som struktur og konflikter som prosess. I den sammenheng så bør Vliert sin modell om hvilke forhold som bidrar til at konflikter oppstår og hvordan konflikter utvikler seg over tid beskrives. Når det gjelder drøftingsdelen av oppgaven så kan man ta utgangspunkt i ulike perspektiver. For eksempel ledelseskommunikasjon (fokus i pensumlitteraturen). Her vil det også være relevant å trekke inn elementer fra temaene læring og emosjoner. Man kan i drøftingsdelen også velge å fokusere på rettferdighet på arbeidsplassen slik som gjennomgått på forelesning.

Relevant pensumlitteratur:

Einarsen og Skogstad, kap. 7 og Kaufmann og Kaufmann, kap. 8 og 14.

Oppgave 2:

Hva er ledelse? Drøft hva som menes med god ledelse, og ta utgangspunkt i hvordan man som leder bør ivareta ansatte med psykiske helseplager.

Denne oppgaven er relativt bred og kan følgelig løses på ulike måter. Man bør imidlertid først definere ledelse, deretter avgrense i forhold til hva som menes med god ledelse. Her kan man ta utgangspunkt i ulike kriterier for ledelse, f.eks personlighet, ledelse som adferd (oppgaveorientert vs. relasjonsorientert) og samspill mellom leder og ansatte (transaksjonsledelse vs. transformasjonsledelse, karismatisk ledelse) etc. Deretter bør studenten definere og avgrense oppgaven i forhold til hva som menes med psykiske helseplager. Her kan det være aktuelt å ta utgangspunkt i angst, depresjon og/eller utbrenthet, årsaker, konsekvenser for arbeidsevne og hvordan nærmeste leder bør forholde seg. Utbrenthet er blitt mest omtalt i pensumlitteraturen og på forelesning. I denne oppgaven kan det også være relevant å trekke koblinger til emosjoner (både hos leder og ansatte)- f.eks emosjoner og konsekvenser i arbeidet, emosjonelt arbeid og emosjonell intelligens. «Giftige emosjoner» kan også trekkes inn for å demonstrere motsatsen til god ledelse. Det er i denne sammenhengen svært viktig at studenten avgrenser oppgaven med utgangspunkt i hva som karakteriserer god ledelse i sammenheng med det å ivareta ansatte med psykiske helseplager, og begrunner sitt valg om avgrensning. Videre, at studenten drøfter på hvilken måte god ledelse kan sees i sammenheng med vellykket håndtering av ansattes psykiske helseplager.

Relevant pensumlitteratur:

Kaufmann og Kafmann, kapittel 7 og 14, Einarsen og Skogstad, kapittel 3, 15.