

SOS2200 eksamen Vår 2023

Skoleeksamen, 16. mai kl.09:00-13:00 (4 timer)

Om eksamen

Eksamen har to oppgaver.

Oppgave 1 teller 2/3 av eksamenskarakteren, og oppgave 2 teller 1/3 av eksamenskarakteren.

Oppgaven har ingen ordgrense.

Eksamensoppgaven gis på norsk, men du kan svare på norsk, svensk, dansk eller engelsk.

Les kandidatinstruksen som du finner som ressurs nederst på linjen.

Hjelpemidler

Ordbok som er levert og kontrollert i forkant av eksamen.

Spørsmål under eksamen

Har du spørsmål under eksamen, ta kontakt med eksamensvakten.

LYKKE TIL!

Kortsvar (teller 1/3 totalt)

Redegjør for TRE av de fire temaene nedenfor:

Hva vil det si at teknologi er sosialt konstruert?

Hva er en organisasjon?

Skillet mellom medbestemmelse og medvirkning

Frontfagsmodellen

Langsvar (teller 2/3 totalt)

Besvar ENTEN oppgave A ELLER oppgave B:

Drøft hvordan endringer i institusjonelle omgivelser kan påvirke organisasjonskulturer. Bruk holdninger til likestilling som eksempel.

Drøft hvordan innføring av ny teknologi kan påvirke og påvirkes av makt- og innflytelsesrelasjoner på jobb. Bruk eksempler.

Sensorveiledning

Kort svar

Hva vil det si at teknologi er sosialt konstruert?

Hovedpoenget er med at teknologi er sosialt konstruert: det avgjørende er hvordan den tas i bruk. Preget av sosiale prosesser som er avhengig av brukernes kompetanse og interesser, og dermed fortolkninger (Hvordan opplever og håndterer kundene selvbetjente kassafunksjoner).

Men teknologisk design gir også klare betingelser og føringer for bruken

- Muliggjør sosiale prosesser, oppgaveløsning etc. (bruken av digitale samhandlingsflater for kontakt i geografisk spredte familier)
- Begrenser sosiale prosesser, oppgaveløsning etc. (Teknologi som muliggjør selvbetjening i eldreomsorgen virker kontraproduktivt på den eldre brukerens primære behov for sosial kontakt)

Referanser på pensum: blant annet Grenalgh et al; Bovens et al.; Rasmussen et al.; Pinch et al.

Hva er en organisasjon?

Egentlig et stort tema på pensum, som kan besvares med en enkel definisjon: J&T, s. 18: «Et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål», som gir en C. Bedre karakterer forutsetter en mer omfattende redegjørelse for eksempel ved å trekke inn organisasjonsstruktur (Mintsbergs konfigurasjonsteori) organisasjoners omgivelser etc, evt læringsprosesser. Osv. Besvarelser som forklarer og kontekstualiseres trekker opp.

Pensum, primært ulike kapitler i Jacobsen og Thorsvik.

Skillet mellom medbestemmelse og medvirkning

Medbestemmelse viser til representative ordninger og institusjonaliserte samarbeidet mellom partne på virksomhetsnivå, mens medvirkning viser til den individuelle arbeidstakers (rett til) innflytelse over egen arbeidssituasjon. En slik enkel men treffende fremstilling holder fint til en C, mens bedre karakterer bør fylle ut med mer som å utdype om fagforenings- og partssystemet, rolle som rammebetingelser for organisasjoner, og/ eller arbeidsmiljølovens definisjon av medvirkning og gjerne knytte dette til ulike strategier for endring og ledelse av endring.

Litteratur: Trygstad et al; Jacobsen og Thorsvik

Frontfagsmodellen

Viktig element i lønnsforhandlingene. Innebærer at lønnsforhandlingene skjer først i konkurranseutsatt sektor, som så danner norm for de videre lønnsforhandlingene i mer skjermede sektorer. En slik enkel fremstilling holder til C, mens bedre karakterer forutsetter litt mer kjøtt på

beina hvor det redegjøres for eksempel mer omfattende for lønnsforhandlingsystemet i Norge som en kontekst for frontfagsmodellen.

Alsos et al om lønnsdannelsen i de skandinaviske landene

Langsvar

A) Drøft muligheter og utfordringer for at endringer i institusjonelle omgivelser vil kunne påvirke lokale organisasjonskulturer knyttet til holdninger til likestilling.

Oppgaven kan løses på mange måter. Teoretisk vil det være viktig å etablere begrepene om institusjoner og organisasjoners institusjonelle omgivelser og begrepet om organisasjonskultur samt hvordan organisasjonskultur kan endres (endring er også et eget tema). Begrepet om institusjoner er tematisert på pensum blant annet av Scott (tre pillarer). Institusjonelle omgivelser er mer generelt tematisert i Jacobsen og Thorsvik. Temaet er godt forelest over Organisasjonskultur og endring er tematisert i Jacobsen og Thorsvik og forelest over. Hvordan institusjonelle omgivelser påvirker organisasjoners kulturer er ikke eksplisitt tematisert i pensum, men representerer en «nøtt» som kan løses og her ligger også mulighetene for å eksellere. Men nøtta kan følgelig også løses med en form for sunn fornuft.

Når det gjelder den substansielle tematikken knyttet til likestilling vil eksempler på institusjonelle omgivelser hentet fra pensum kunne være:

- Økt utdanningsnivå blant kvinner
- Høy sysselsetting blant kvinner og menn
- Kraftig økning i barnehagedekning
- Første land i verden med egen fedrekvote i foreldrepermisjonen
- Sterk økning i likestilte holdninger
- Fedre deltar mer hjemme enn noen gang
- Første land i verden med kjønnskvoltering til næringslivstyrer

Det er ikke viktig at alle disse temaene er nevnt eller redegjort for, men noen vesentlige trekk bør være nevnt for å nå de høyere karakternivåene (A/B).

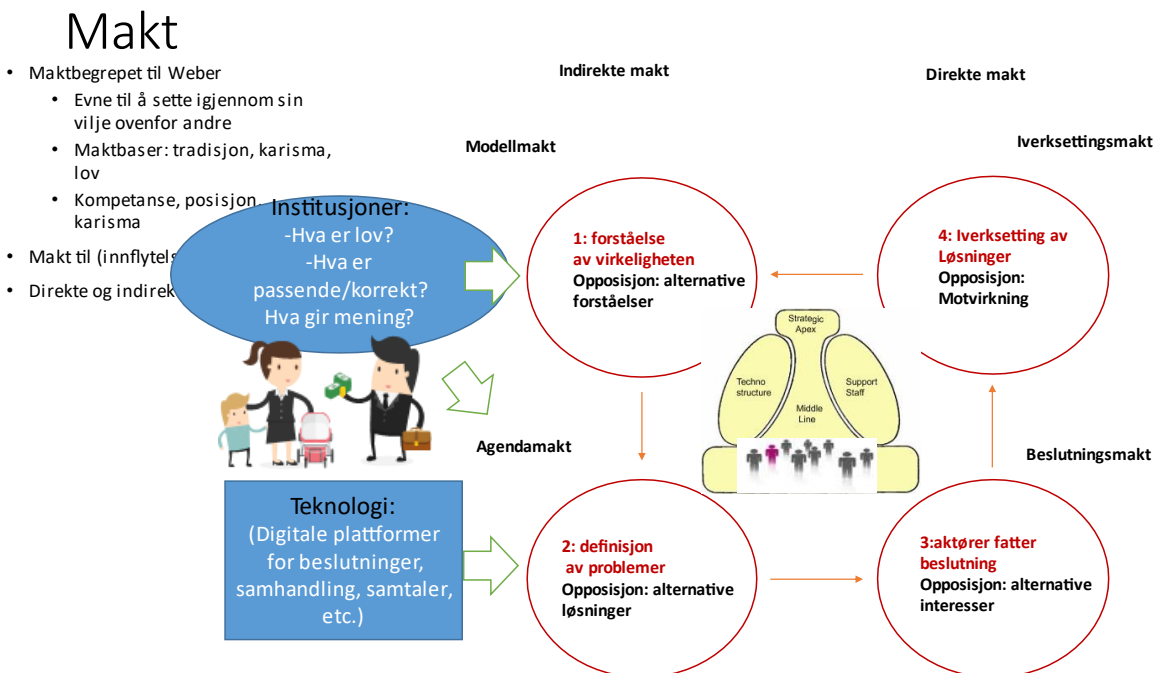
Det er også tematisert i pensum hvordan det norske arbeidsmarkedet er kjønnssegregert og at dermed ulike typer virksomheter vil ha ulike forutsetninger for endring med utgangspunkt i overrepresentasjon av ulike kjønn.

Sentralt her er at endringer i institusjonaliserte forestillinger, normer og regler (de tre pillarene) om for eksempel likestilling og mer spesifikt knyttet til endringer i foreldrepermisjon etc kan bidra til å endre grunnleggende antakelser og forestillinger og etthvert normer og verdier lokalt i organisasjoner og dermed lederes oppfatninger ved ansettelse, om hvordan det å ta permisjon vurderes og hva det symboliserer internt i organisasjon i forhold til for eksempel karriere utvikling. Men det vil også være svært relevant å tematisere hvordan organisasjonskulturers egendynamikk og selvbevaringsevne vil kunne bidra til å hindre en slik påvirkning. Det vil være nyanser og refleksjonsnivået i denne drøftingen som kan løfte til de høyere karakterene.

Litteratur Bygren et al; Bohnet, Halrynjo og Teigen.

B) Drøft hvordan innføring av ny teknologi kan påvirke og påvirkes av makt- og innflytelsesrelasjoner på jobb. Bruk eksempler.

På oppsummeringsforelesningen ble det eksplisitt vist til et eksempel på hvordan innføring av ny teknologi vil kunne bidra til å påvirke maktforhold i fire ulike dimensjoner, blant annet gjennom å påvirke hvem som har modellmakt eller definisjoner av agendaer, som igjen vil påvirke beslutningsmakt og iverksettelsesmakt. Men likeledes, etablerte maktforhold internt i organisasjonen innenfor disse fire dimensjonene vil kunne bidra til å prege hvordan teknologi tas i bruk (jfr også tema som er på pensum om hvordan teknologi er sosialt konstruert).



Dette danner et rimelig forventningslandskap til hvordan oppgaven overordnet kan løses, men utover at disse typene makt og maktbegreper tematiseres og at det blir illustrert hvordan innføring av teknologi kan tenkes å påvirke og påvirkes av disse forholdene, så bør man være åpne for studentenes egne refleksjoner rundt dette.

Teknologieksempler er det gitt flere av, blant annet overgangen fra bakkebyråkrati til skjermbyråkrati som kan brukes som eksempel. (Bovens et al)

Maktaspekter er tematisert i Falkum og Jacobsen og Thorsvik.

Teknologiaspekter er tematisert for eksempel i Grenalgh et al; Bovens et al.; Rasmussen et al.; Pinch et al., samt Jacobsen og Thorsvik.