Sensorveiledning på psyc3402 – Gruppedynamikkdelen av kurset
Professor Henning Bang, April 2024

På emnesiden for psyc3402 fremgår de formelle kravene til refleksjonsnotatet studentene skal skrive for å bestå eksamen i psyc3402:

- Du skal skrive to refleksjonsnotat, ett for ledelse og ett for gruppedynamikk, på maksimum 1500 ord hver (maksimum 3000 ord til sammen).
- Refleksjonsnotatet innen gruppedynamikk skal analysere situasjoner fra kursøvelsene i gruppedynamikk med utgangspunkt i teorier om gruppedynamikk som er dekket i pensum.
- Refleksjonsnotatet i ledelse skal besvare en praktisk oppgitt case ved å anvende ledelsesteorier fra pensum.
- Refleksjonsnotatene skal følge APA-format.
- Forside, sammendrag, innholdsfortegnelse og referanseliste er ikke inkludert i ordtellingen.
- Alle hjelpemidler er tillatt, men det er ikke tillatt å generere hele eller deler av eksamensbesvarelsen ved hjelp av AI-verktøy som Chat GPT eller liknende.

I denne sensorveiledningen skal jeg utdype hva som kreves av refleksjonsnotatets *gruppedynamikkdel* for å bestå eksamen.

Hovedformålet med refleksjonsnotatet er å teste i hvilken grad studentene er i stand til å *se, forstå og analysere "live" gruppeprosesser* som de har opplevd gjennom de oppgaver og øvelser de ble utsatt for i psyc3402, og *å benytte begreper, modeller og/eller teorier fra pensum i denne analysen*.

Dermed er det tre fallgruver studentene kan gå i, og som gjør at de ikke består: a) Å gjengi begreper, teorier og modeller fra pensum UTEN å bruke dem for å analysere gruppeprosesser de selv har opplevd i løpet av psyc3402; b) Å beskrive gruppeprosesser de selv har opplevd i løpet av psyc3402, men UTEN å benytte begreper, teorier og modeller fra pensum til å analysere disse prosessene; c) Å demonstrere at de har MISFORSTÅTT sentrale begreper, teorier og modeller fra pensum, ved å anvende dem på feil måte i analyse av gruppeprosesser fra psyc3402.

Studentene har stor valgfrihet i hvor mange og hvilke hendelser fra psyc3402 de vil analysere (ingenting i veien for å velge én hendelse, eller de kan velge flere), og når det gjelder hvor mange og hvilke begreper, teorier eller modeller fra pensum de vil trekke inn i analysen (ingenting i veien for å velge én – f.eks. lagånd, psykologisk trygghet, normdannelse, roller, konfliktopptrapping – eller de kan velge flere).

Studentene har også stor frihet i hvordan de strukturerer refleksjonsnotatet og måten de analyserer hendelsen(e) fra kurset. To eksempler på måter å strukturere analysen på er som følger:

- Hva skjedde (hvem gjorde hva, hva var konsekvensene av det som skjedde), hvilke modeller eller teorier fra pensum kan hjelpe oss til å forstå hva som skjedde, hvordan taklet vi dette, hvilke konsekvenser hadde måten vår å takle det på, hvordan kan disse konsekvensene forstås i lys av begreper, teorier eller modeller fra pensum?
- Bruke input-process-emergent states-output modellen til å analysere gruppeprosessfenomener. Et lite eksempel: Input – mange ekstroverte og prateglade, kombinert med flere med lav grad av medmenneskelighet i basisgruppen (medlemmenes personlighet som input-variabel) → Processes – bidro til at vi sjelden kom i mål med oppgavene, fordi vi endte med å snakke så mye, og diskutere mange mer eller mindre viktige aspekter av oppgaven, og krangle med hverandre (for lite «fokusert kommunikasjon», «dialog», for mye «oppgavekonflikt» og «relasjonskonflikt») → Emergent states – bidro først

til lavere psykologisk trygghet i gruppen, men etter dag to økte den psykologiske tryggheten, fordi vi merket at vi ble tryggere på hverandre når vi visste hvor vi hadde hverandre → Output – bidro til at vi de to første dagene hadde elendige saksresultater, men fikk alltid til oppgaven bedre etter debriefen, og særlig når tryggheten økte på dag 3 og 4.

Det er imidlertid viktig å merke seg at dette kun er to *eksempler*, og at studentene kan velge andre måter å strukturere stoffet på. Det essensielle er at de viser sensor at de er i stand til å benytte en eller flere begreper, teorier eller modeller fra pensum til å analysere en eller flere gruppeprosesser som spilte seg ut i løpet av psyc3402.

Eksamensoppgave: Refleksjonsnotat i ledelse i PSYC3402 våren 2024

Casebeskrivelse

Etter å ha blitt psykologspesialist, har du nå sikret deg en fast stilling ved en ruspoliklinikk. Dere utgjør et team på seks behandlere ledet av en avdelingsleder. Etter bare noen uker i jobben, begynner du å legge merke til tegn til utmattelse og utbrenthet blant flere kolleger. Symptomer som lav motivasjon, irritabilitet og en synlig nedgang i engasjementet overfor pasientene blir stadig mer åpenbare.

Under de ukentlige inntaksmøtene på ruspoliklinikken står en ordnet bunke med henvisninger alltid klar på bordet i møterommet. Avdelingslederen, en rolig og nøktern person, setter umiddelbart tonen med en gjennomgang av listen. "Vi har ti nye henvisninger denne uken," begynner hun, mens blikket flakker over papirene. "Jeg har allerede tildelt pasientene til hver av dere basert på deres nåværende arbeidsmengde."

Behandlerne nikker stille, noterer seg oppgavene sine mens luften fylles med knirkende penner og raslende papir. Detaljert og metodisk diskuterer lederen logistikken bak hver tildeling, men ordene virker hule og tomme, som om de mangler en dypere mening eller hensikt. Møtet, selv om det er effektivt i sin organisering, etterlater lite rom for diskusjon eller spørsmål om hvordan pasientene kan dra nytte av nyere behandlingsformer. "Vær sikker på å oppdatere pasientjournalene innen fredag," avslutter lederen og markerer slutten på møtet.

I gangene og kontorene etter møtet, kjennes arbeidet stadig mer mekanisk. En yngre behandler hvisker til en kollega, "Jeg leste om en ny behandling for tilbakefall, tror du det ville vært interessant å diskutere det?" Kollegaen sukker og rister på hodet, "Det er ikke slik vi gjør ting her. Best å holde seg til protokollen."

Lederen, på sin side, holder en profesjonell avstand til teamet. Ved sjeldne anledninger hvor personlige erfaringer eller utfordringer kunne vært delt for å skape en felles forståelse eller inspirasjon, velger hun isteden å holde seg til saklige oppdateringer via e-post. Denne reservasjonen gjenspeiler seg i korridorene; blikk møtes sjelden, og samtaler tenderer til å være kortfattede og saklige.

Under en kort medarbeidersamtale med deg, noterer hun seg dine prestasjoner, men er i liten grad nysgjerrig på hvilke utfordringer du har i jobben. Samtalen sklir aldri inn på personlige ambisjoner eller individuelle styrker. "Jeg ser du hadde høy aktivitet denne måneden," sier hun, uten å løfte blikket fra skjermen. "Bra jobbet." Hun understreker videre betydningen av å ha oppdaterte pasientjournaler, viktigheten av å kunne dokumentere en behandlingsplan, samt kode inne alle tiltakene man gjennomfører i behandlingen i journalsystemet.

Slik fortsetter dagene på klinikken, hvor hver person trekker lasset i takt med en ledelse som, mens den er funksjonell, sjelden når dypere enn overflaten av det som er mulig. Mange i teamet føler at deres potensial er både oversett og underutnyttet, og spørsmålet om hva mer de kunne oppnå sammen, hvis bare ledelsen ville åpne for det, ligger uuttalt i luften.

Etter at du har jobbet ved ruspoliklinikken i seks måneder, får dere plutselig beskjed om at avdelingslederen har blitt sykemeldt og vil være borte i minst et halvt år. Samme dag blir du kalt inn til et møte med sykehusdirektøren og lederen for psykisk helse og rus ved sykehuset. Til din overraskelse blir du tilbudt vikariatet som avdelingsleder for ruspoliklinikken. Etter at

den første overraskelsen har lagt seg, bestemmer du deg for å si ja til tilbudet. Du føler en genuin lyst til å bidra til å skape en bedre arbeidsplass der de ansatte kan trives og utvikle seg, samtidig som dere kan levere bedre tjenester til brukerne.

Lederen for Psykisk helse og rus takker deg for at du tar på deg dette vikariatet, men han har en oppgave til deg. "Jeg vet at ikke alt fungerer så godt hos dere," sier han. "Jeg vil derfor at du lager et refleksjonsnotat på maksimalt 1500 ord, hvor du 1) analyserer den nåværende situasjonen hos dere, samt 2) hvilke løsninger du vil foreslå på utfordringene dere har, basert på teorien til Bass om transformasjonsledelse."

Eksamensoppgaven

Kjære studenter i PSYC3402 våren 2024,

Oppgaven som lederen for Psykisk helse og rus ga deg i caset over, er altså eksamen i ledelse i PSYC3402. Du skal anvende teorien om transformasjonsledelse både til å analysere den nåværende situasjonen og foreslå løsninger på utfordringene ved ruspoliklinikken.

Det er viktig å forstå at denne oppgaven krever både analyse og konkret løsningsfokus. Dere kan benytte opp til 1500 ord for å drøfte både den nåværende situasjonen og de potensielle løsningene basert på teorien om transformasjonsledelse.

Først må dere analysere den nåværende utfordrende situasjonen ved klinikken og vurdere hvordan den påvirker de ansatte. Deretter må dere bruke teorien om transformasjonsledelse til Bass for å utvikle konkrete løsninger som kan adressere disse utfordringene på en effektiv og hensiktsmessig måte.

Ved å reflektere over den gitte casen og anvende teorien om transformasjonsledelse, kan dere utvikle et dyptgående og helhetlig perspektiv på hvordan ledelsen ved ruspoliklinikken kan forbedres. Husk at det ikke nødvendigvis finnes én 'riktig' løsning, men det er viktig at løsningene deres er forankret i teorien om transformasjonsledelse.

Lykke til med eksamen!

Sensorveiledning for eksamensoppgave i PSYC3402: Refleksjonsnotat i Ledelse

- På emnesiden for psyc3402 fremgår de formelle kravene til refleksjonsnotatet studentene skal skrive for å bestå eksamen i psyc3402:
- Du skal skrive to refleksjonsnotat, ett for ledelse og ett for gruppedynamikk, på maksimum 1500 ord hver (maksimum 3000 ord til sammen).
- Refleksjonsnotatet innen gruppedynamikk skal analysere situasjoner fra kursøvelsene i gruppedynamikk med utgangspunkt i teorier om gruppedynamikk som er dekket i pensum.
- Refleksjonsnotatet i ledelse skal besvare en praktisk oppgitt case ved å anvende ledelsesteorier fra pensum.
- Refleksjonsnotatene skal følge APA-format.
- Forside, sammendrag, innholdsfortegnelse og referanseliste er ikke inkludert i ordtellingen.
- Alle hjelpemidler er tillatt, men det er ikke tillatt å generere hele eller deler av eksamensbesvarelsen ved hjelp av AI-verktøy som Chat GPT eller liknende.

Formål med oppgaven i ledelse
Oppgaven er designet for å evaluere studentenes forståelse av transformasjonsledelse slik Bass sin modell blir presentert i Northouses bok om ledelse. Studentene skal anvende denne teorien for å analysere og foreslå løsninger på utfordringene i en gitt ledelsessituasjon ved en ruspoliklinikk. Dette refleksjonsnotatet er ment å vurdere studentenes dybde av forståelse, evne til kritisk tenkning, og praktisk anvendelse av ledelsesteori i en realistisk situasjon.

Generelle kriterier for bestått
For å oppnå karakteren "bestått", må studentenes refleksjonsnotater demonstrere følgende:

- Studenten viser klar forståelse av de grunnleggende prinsippene og dimensjonene i transformasjonsledelse som beskrevet av Northouse.
- Studenten skal klart identifisere og analysere de eksisterende ledelsesproblemer som beskrevet i casen.
- Notatet skal inneholde konkrete forslag til hvordan transformasjonsledelse kan anvendes for å løse spesifikke utfordringer i casen.
- Forslagene skal være realistiske, velbegrunnede og klart forbundet med teoretiske innsikter fra Northouse.
- Språket skal være klart og presist, med korrekt bruk av fagterminologi og akademisk skrivestil.