Sensorveiledning på psyc3402 – Gruppedynamikkdelen av kurset
Professor Henning Bang, 2025

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

«Refleksjonsnotatet i gruppedynamikk skal ta for seg en eller flere av situasjonene som oppsto under øvelsene i kurset, hvor disse skal analyseres med utgangspunkt i gruppedynamiske teorier fra pensum.» I tillegg fremgår det at litteraturreferansene skal følge APA-format, og at gruppedynamikkoppgaven ikke skal overskride 1500 ord.

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 reelle 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 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; b) Å gjengi begreper, teorier og modeller fra pensum UTEN å bruke dem for å analysere gruppeprosesser de selv har opplevd i løpet av psyc3402; c) 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;

Studentene har stor valgfrihet i hvor mange og hvilke hendelser fra psyc3402 de vil analysere (ingenting i veien for å velge én hendelse, men de kan også 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 og konfliktopptrapping – men de kan også 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 dårlige 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

Casebeskrivelse

Du har nylig begynt i en stilling som psykologspesialist ved en stor sykehusavdeling i psykisk helsevern. Allerede i løpet av de første ukene blir det tydelig for deg at avdelingen sliter med flere alvorlige utfordringer.

Ledelsen har i lang tid vært fokusert på administrasjon, effektivitet og rapportering, men uten en klar strategisk visjon for hvordan tjenestene bør utvikles. De ansatte får sjelden informasjon om langsiktige planer eller muligheter til å bidre med forslag om endringer, og det skaper en følelse av stagnasjon i avdelingen. De ukentlige møtene handler mest om budsjett, ventelister og dokumentasjonskrav, uten rom for diskusjon om faglig utvikling eller kvalitetsforbedring av pasientbehandlingen.

Denne sterke vektleggingen av transaksjonsledelse, der strukturer, prosedyrer og kontrollmekanismer dominerer, har bidratt til en organisasjonskultur der ansatte sjelden opplever inspirasjon eller engasjement i arbeidet.

Samtidig er arbeidspresset høyt og ressursene knappe. Bemanningen er begrenset, og kravene til produktivitet øker stadig. Flere ansatte uttrykker frustrasjon over at de har for lite tid til pasientene, og flere har allerede vært sykemeldt på grunn av utbrenthet. Frustrasjoneene forsterkes av en opplevelse av manglende støtte fra ledelsen, som sjelden involverer seg i den kliniske hverdagen og ofte kommuniserer beslutninger via e-post fremfor direkte dialog. Mange ansatte opplever at ledelsen ikke forstår deres utfordringer og behov.

Kommunikasjonsutfordringer mellom ledelse og fagfolk skaper ytterligere problemer. Forslag fra behandlere om alternative arbeidsmetoder eller faglig utvikling blir ofte møtt med henvisning til økonomiske begrensninger eller rigide prosedyrer. Engasjementet er lavt, og en oppgitt holdning sprer seg i gangene: "Det nytter ikke å foreslå noe nytt her." Denne distanserte tilnærmingen har bidratt til en arbeidskultur der ansatte primært ser ledelsen som kontrollører snarere enn som inspirerende og støttende ressurser.

Manglende medarbeiderutvikling og autonomi gjør situasjonen verre. De ansatte har liten innflytelse på beslutninger som påvirker deres arbeidshverdag. De føler seg som rene behandlingsressurser snarere enn fagpersoner med mulighet til å påvirke organisasjonen. Det eksisterer få initiativer for faglig vekst eller individuell utvikling. Dette bidrar til et demotivert arbeidsmiljø og gjør at flere vurderer å forlate avdelingen.

Etter seks måneder i jobben blir du overraskende tilbudt et vikariat som avdelingsleder, da den nåværende lederen går ut i permisjon. Du ser dette som en mulighet til å gjøre en reell forskjell, men du er også klar over at det krever betydelige endringer for å skape en mer motiverende og inkluderende lederstil som kan revitalisere avdelingen og bedre arbeidsforholdene. Du forstår at det ikke er nok å administrere – det trengs en ledelse som inspirerer og engasjerer.

For å lykkes må du finne en balanse mellom nødvendige administrative oppgaver og en ny tilnærming basert på transformasjonsledelse. Dette innebærer å bruke de fire dimensjonene: idealisert innflytelse, inspirerende motivasjon, intellektuell stimulering og individuell omtanke.

Under en samtale med sykehusdirektøren får du følgende oppgave:

"Vi trenger en ny tilnærming til ledelse ved denne avdelingen. Jeg ønsker at du utarbeider et refleksjonsnotat på maksimalt 1500 ord, der du 1) analyserer den nåværende situasjonen, og 2) skisserer hvordan du vil bruke prinsippene i transformasjonsledelse, slik Bass har beskrevet dem, til å forbedre arbeidsmiljøet og kvaliteten på tjenestene."

Eksamensoppgaven
Din oppgave er å skrive refleksjonsnotatet som sykehusdirektøren ber om. Dette innebærer:

1. Analyse av situasjonen: Beskriv kort utfordringene i avdelingen og hvordan disse påvirker de ansatte.
2. Anvendelse av transformasjonsledelse: Redegjør for hvordan du vil bruke Bass' fire dimensjoner av transformasjonsledelse (idealisert innflytelse, inspirasjonsmotivasjon, intellektuell stimulering og individuell omtanke) for å skape en mer motiverende og arbeidsplass.

Oppgaven skal være både analytisk og løsningsorientert, og du må forankre dine forslag i teorien om transformasjonsledelse slik den fremstilles i boken til Northouse. Det finnes ikke nødvendigvis én riktig løsning, men argumentasjonen din må være teoretisk forankret og realistisk.

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 sykehusavdeling. 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.