

PED2801 Kompetanse, arbeidsliv og innovasjon (20 studiepoeng)

Assessor guide PED2801 2022 høst

Course content and learning outcomes

“Emnet gir en innføring i arbeidslivspedagogikk og organisasjonsutvikling som fagområder. Emnet er interaktivt og praksisnært. Gjennom sentral teori og forskningsbidrag innenfor områdene arbeidslivspedagogikk og organisasjonsstudier, skal du utvikle kompetanse om hvordan sentrale begreper og perspektiver kan brukes som analyseverktøy på konkrete eksempler. Eksempelene er knyttet til læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet. Etter fullført emne har du fått en innsikt i bredden av fagenes utviklingshistorie, slik de har utviklet seg i spennet mellom teori og praksis. Dette gir et bakteppe for å forstå både arbeidslivspedagogikk og organisasjonsstudier, som forskningsområder og som anvendbare fagområder i arbeidslivet. Dette er relevant for eksempel for jobber som har med personalutvikling og kompetanseheving å gjøre. Emnet dekker teorier og forskningseksempler knyttet til:

- Læring på arbeidsplassen.
- Tradisjon og fornyelse av kompetanser i arbeidslivet.
- Hvordan ledelse av menneskelige ressurser («HRM» - human resource management) praktiseres.”

Course content and learning aims, see

<https://www.uio.no/studier/emner/uv/iped/PED2801/index.html>

General requirements/generell krav (apply to both assignments types 1 and 2) for school exam

The quality of student answers/essays should be considered based on

1. the extent to which the student has responded to what is asked for in the question. The students should respond to what is asked for (redegjør, drøft etc.). They should include information that is asked for and emphasize concepts, perspectives and research in the syllabus which are central to the topic. They should avoid including information that is not asked for.
2. the extent to which they refer to and use the syllabus and lecture materials - as well as the case material in questions 2 - in relevant and informative ways. The students are expected to make relevant, informed picks from the syllabus, and keep the focus clear. The students should avoid including personal opinions and normative claims, and they should also avoid mechanistically repeating syllabus or case material without conceptual discussion. Using literature that extends the syllabus is fine, but not required. The ability to name the scholar(s) when referring to the key theory, concept or practice description that is used in the essay also highlights a good answer.
3. the extent to which they document skills in academic writing; the text should be precise, coherent and well structured.

4. If the student chooses to specify the answer in the direction of a specific concept, perspective or domain this should be justified and done in a way that demonstrates understanding of the field.

More specific requirements/faglig krav

Guidelines for question 1 (counts for 25% of the grade)

Redegjør kort (anslagsvis 200-300 ord) for 2 av følgende 4 punkter:

- Psykologisk trygghet (psychological safety)
- Praksisfelleskap (Community of Practice CoP) av E. Wenger 2000
- Nordisk arbeidslivsmodell
- Dobbelkretslæring (double-loop learning)

Students are asked to choose two key concepts from the list of four, and to explain in essence and in precise terms what is understood with the concept. Relatively short, well focused answers (200-300 words) are expected. Also the ability to name the scholars right when referring to the concept highlights a good answer.

Punkt/begrep	Ganske bra eller bra nok besvarelse	God og utmerket besvarelse (noen av disse)	Ekstra kvalitet
Psykologisk trygghet	Identifiserer kilde Edmondson (2003, 2008) + forelesninger «Intrapsykisk» fenomen; medlemmene av <i>team</i>/arbeidsmiljø vurderer i seg selv de mellommenneskelige risikoene av sin handling PT-miljøer; man tør å fremme ideer, spørre om hjelp, tør å mislykkes – når man gjør det så lærer de PT viktig for innovasjon (å gå mot uvitende osv.) Lederen (i følge Edmondson) er den største innflytelsen å få PT	I tillegg til punkter i forrige kolonne: 4 læringsrisikoer knyttet til PT (p. utrygghet) PT er ikke fravær av press og stress eller effektivitet! (4 sonene)	Knytter til dobbelkretslæring PT og tillit er ikke det samme, evne til å differensiere disse (Kritisk syn)
Praksisfelleskap (Community of Practice CoP) av E. Wenger 2000	Kilde Wenger (2000) er sentral (given in the question) Community of practice, en teori av Etienne Wenger, teori om <i>sosial læring</i> (og kompetanse) (Knyttet til deltakelse i sosiale praksiser som grunnleggende i	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Sosiale læringssystemene- syn Grenseprosesser; meglere, f.eks grensemøter for å bygge bro over forskjellige	Has vart innflytelsesrik teori; har inspirert andre forskere til å bruke og videreutvikle f.eks Fischer's begrep Community of Interest

	læring) Tre elementer som holder sammen og «utvikler» praksisfellesskapet: (a) felles engasjement, (b) felles virksomhet/praksis og (c) felles repertoar	felleskaper Læring og innovasjonspotensial er ved dens kombinasjon av grunnleggende kjernepraksiser og grenseinteraksjoner	(Kritisk syn: kontekst)
Nordisk arbeidslivsmodell	Mest Klev & Lewin (2020), også Kuvaas, B. & Dysvik, A. (2020) Norsk modell, hovedelementer: (1) En velferdsstat som avkommodifiserer en del sentrale velferdsgoder og – tjenester, (2) En aktiv stat som regulerer markeder og driver en stabilitetsorientert politikk, (3) <i>Et arbeidsliv kjennetegnet av høy sysselsetting, hele og faste stillinger, anstendige lønninger, en arbeidsmiljølovgivning som skal sikre arbeidere gode vilkår, og sterke fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner som samme regulerer arbeidsmarkedet gjennom tariffavtaler på ulike nivåer og sentralisert lønnsdannelse og sammenpresset lønnsstruktur</i> Poeng 3 er mest viktig, mest diskutert i pensum	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Skandinavisk syn (ikke bare Norge) «Den nordiske modellen» ses gjerne på som samfunnsmodeller som har klart å «temme» noen av kapitalismens mest destruktive aspekter, uten å hemme vekst og innovasjon, og bidratt til å gjøre Norden til en gruppe land som ofte topper forskjellig internasjonale rankinger om levekår og livskvalitet	Knytning mellom nordisk modell og forpliktelsesbasert HR (Kuvaas, B. & Dysvik, A. 2020) som gis lærings- og utviklingsmuligheter for ansatte Nye organiseringsmodeller som for eksempel plattformøkonomi utfordrer norsk/nordisk modell
Dobbelkretslæring	Identifiserer kilde Argyris (1991) som viktigste Motsetning til enkelkretslæring; forskjeller mellom E-L (adaptive/tilpassende formen av læring) og D-L (erfaringen fra vurderingen brukes for å endre de grunnleggende verdiene og målene som utgjør premissene for handlingen) Besvarelse fokuserer til D-L ! D-L ikke kun korrigerer feil, men ser på årsakene til at feilen oppstod i utgangspunktet – D-L kan endre de grunnleggende premissene for handling ved organisasjoner (radikal endring)	I tillegg til punkter i forrige kolonne: Kort eksempel (fra Argyris, eller fra forelesning osv) D-L læring ikke alltid er mest hensiktsmessig; avhenger av situasjoner i en organisasjon/market Balanse mellom E-L (stabilitet syn) og D-L (radikal endring syn); kan være hensiktsmessig på kort sikt å ha E-L som gir stabilitet/effektivitet osv. i en produksjonsprosess Lengre sikt; D-L knyttet til konkurransedyktighet	Konteksten for Argyris; defensive handlinger (Trippelkretslæring)

	«Mer omfattende» læringsprosess; krever mer tid og ressurser	(Brukteori og uttrykt teori; forskjeller)	
--	--	--	--

Guidelines for question 2 (counts for 75% of the grade)

«Eksamensdel 2: Analyse av case-oppgave, tekstutdrag eller videoklipp som viser en arbeidslivssituasjon»

Part 2 in the exam is dealing with topical matters connected to work-life context. Brief case material from contemporary work-life is provided. Essay-type larger answers are expected, in which the student applies syllabus (theory, concept, practice description etc.) to the case provided. See course goals. The student chooses either of the two questions.

This year another of the alternative essay-type questions is however “classic” theory-oriented exam question based directly on syllabus. Students can however use topical case examples to illustrate their points. The students were informed about the type of questions beforehand.

ENTEN 2A:

Oppgaven består av to delspørsmål. Det er en fordel om alle besvares innen ett og samme essay:

(1) Hva menes med uttrykket «forsvarsrutiner» i forbindelse med prosesser for organisasjonslæring?

(2) Hvordan oppstår forsvarsrutiner, og hva kan gjøres for å bryte dem ned? Bruk gjerne illustrative eksempler.

Veiledning

Begrepet forvarsrutiner forbindes med teoriene til Argyris (og Schön) om hvordan organisasjonslæring kan beskrives og tilrettelegges.

En adekvat oppgave identifiserer at forsvarsrutiner gjerne inntas av personer som har posisjoner eller oppfatninger som tilsynelatende trues i forbindelse med endringer. Derfor mobiliseres gjerne forsvarsrutiner blant disse aktørene. Forvarsrutinene kan ta form av f.eks. likegyldighet, latterliggjøring eller direkte sabotering overfor endringsforslag av selv om endringen objektivt sett kan sees på som fornuftig vil hensynet til egne interesser ta forrang. For å «bryte ned» forsvarsrutiner blant slike truede aktører er det viktig å oppnå dialog og f.eks. utvikle alternative insentiver.

Svært gode og utmerkede oppgaver klarer å inkorporere på en relevant måte Argyris (og Schön) sitt øvrige begrepssett, som f.eks. enkeltkretslæring, dobbeltkretslæring, bruksteorier og uttrykte teorier, i oppgaven.

Utmerkede oppgaver klarer å inkorporere på en relevant måte begrepet organisasjonslæringsmekanismer (Lipshitz m.fl.), siden visse organisasjonslæringsmekanismer som går ut på utvikling av felles refleksjon o.l. nettopp kan være aktuelle i forbindelse med nedbryting av forsvarsrutiner.

ELLER 2B

Tenk deg å ha rollen som en junior HR-konsulent som skal samle inn 'svake signaler' (fremvoksende fenomener) om mulige negative aspekter i arbeidslivet blant de unge. Du blir gitt oppgaven om å skrive et kort notat til ledelsen om:

(1) Unge ansattes erfaringer i deres jobb og konsekvenser av disse

(2) Spesielt i forhold til ny trend om digital overvåking av ansatte som en potensiell risiko for relasjonen mellom medarbeidere og ledelsen

Notatet skal brukes for å utvikle en ny HR- og rekrutteringsstrategi for å tiltrekke seg nyutdannede unge talenter inn i firmaet. Bedriften du jobber i krever at de ansatte bruker avanserte digitale verktøy som registrerer mye informasjon fra de ansatte.

Formuler din egen tittel til notatet. Bruk de to medieartiklene som er gitt, og velg selv ut akademiske tekster fra pensum som du referer i notatet.

De to medieartiklene finnes i en annen pdf-fil. (1) Bekymret over trend – Urovekkende. Fra TV2 Nyheter (jul 2022) (2) Overvåking i norsk arbeidsliv: Sjefen kan se deg overalt – hvis hen vil. Fra Dagens Perspektiv (oktober 2022)

Hva menes med et notat for ledelsen?

Et kort notat for ledelsen er å oppsummere kjerneinformasjonen til noe, og gi en informert vurdering av viktigheten/betydningen av denne for bedriften. Ledelsen bruker det for eksempel som en del av en beslutningsprosess.

Veiledning

Dette spørsmålet gir flere muligheter til å bygge videre på et interessant essay. Litteratur i norsk språk (Klev & Levin 2020, Kuvaas & Dysvik 2020, også Nordli Oppegaard 2020) kan godt brukes her, slik at de studenter som ikke er sterke i engelsk kan velge å svare på dette. Denne oppgaven krever *selvstendig egen tenkning* og selvtillit til ens evne til å anvende det gitte materialet og pensum.

Det forventes at kandidaten «tar rollen» som er gitt i oppgaven som HR-konsulent, og bruker også den bredere rammen som organisasjonen vil bruke notatet til. At man skriver til ledelsen, for å informere ledelsen.

Man kan bygge på for eksempel Edmondsons teoretisering om psykologisk sikkerhet (eller mangel på den), og hvordan det gitte materialet som viser problemer eller alvorlige bekymringer i arbeidslivet kan sees/tolkes i lys av dette konseptet.

Eller man kan bruke Klev & Levin 2020 til å bygge på kjennetegn ved norsk arbeidslivsmodell (samfunns-/generelt arbeidslivsnivå) med tillit mellom ansatte og arbeidsgivere og hvordan det gitte materialet bringer frem de mange potensielle avvikene fra denne gjensidige tilliten.

Videre kan man koble seg til teoretisering på *organisasjonsnivå* (HR- og rekrutteringsstrategi) med Kuvaas & Dysvik 2020, for å diskutere kontrollorientert versus forpliktelsesbasert HR-praksis,

hvordan spesielt digital overvåking av ansatte kan brukes til å kontrollere dem. Konsekvenser for arbeidstaker-arbeidsgiverforhold er et viktig poeng å diskutere/reflektere.

Materialet forteller ikke hvilken type arbeidsorganisasjoner og organisering av arbeidet det er snakk om. Man kan imidlertid koble seg til Nordli Oppegaard 2020 empiriske case artikkel som tar for seg plattformorganisering og digital kontroll av arbeidere i Oslo-området (arbeidskontekst). På seminarene var det en film som tok for seg denne typen arbeidsforhold i Storbritannia. Dette kan også nevnes som eksempel. I seminarer diskuterte vi om endrende arbeidsorganisering med nye risiko.

Det er også mulig å bruke alle disse synspunktene.

Det er ingen faste eller klare kriterier for hva som er bra eller virkelig godt svar. Evne til å velge *relevante litteratur, argumentere klart sin tanke og mening*, og bruke både det gitte materialet og pensum på en *balansert og informativ måte*, er kvaliteter ved et meget godt essay.