

## **Sensorveiledning ordinær eksamen SOS2200, vår 2019**

### **Lars Klemsdal**

Studentene skal besvare både oppgave 1 og oppgave 2. Oppgave 1 teller 1/3 og oppgave 2 teller 2/3 av den endelige karakteren.

Kriteriene for de forskjellige karakterene finnes i den fagspesifikke beskrivelsen som også vedlegges besvarelsene. Der fremgår det at for å oppnå bedre karakter enn C kreves det evne til å diskutere stoffet på en selvstendig måte. I sensorveiledningen er forventningene til en god besvarelse presentert som tilsvarer karakteren C, samt hva som kan trekke den opp. Sensor må også vektlegge andre måter å løfte en besvarelse positivt på, som ikke er indikert i veiledningen, men som vitner om evne til selvstendig behandling og bruk av pensumstoffet.

### **OPPGAVE 1 Redegjør kort for tre av de fire følgende temaene:**

Kortsvarsoppgavene er primært for å vise at man har kunnskap om pensum. Studentene skal vurderes for evnen til å redegjøre på en klar måte for de begrepene det spørres om. Diskusjoner og selvstendig bruk av eksempler skal belønnes. Å trekke inn pensumstoff i tillegg skal ikke gi vesentlig uttelling. Lengden på besvarelsen på det enkelte begrep vil variere, blant annet avhengig av omfanget av relevant pensum.

#### **Deltidsarbeid:**

Hovedreferansen er Ellingsæters bok kap 5 - 7. En god oppgave definerer begrepet, sier noe om hvilken rolle deltidsarbeid har i det norske arbeidsmarkedet (utbredelse, endring, fordeling på kjønn; dernest: likhet/ulikhet i rettigheter, innslag av frivillig/ufrivillig). Pluss for å si noe om de historiske forutsetningene for dette.

#### **Læring i organisasjoner:**

Hovedreferansen er Jacobsen og Thorsviks kapittel om læring i organisasjoner. En god besvarelse presenterer og skiller mellom ulike varianter av differensiering av læringsmodus (single loop/double loop; utnyttelse/utforskning; første/andre orden etc.). Pluss for å se de ulike variantene i sammenheng og peke på forskjeller og for å ta opp skille mellom organisasjonslæring og lærende organisasjon.

#### **Organisasjoners 5 deler/elementer:**

Hovedreferansen er Jacobsen og Thorsviks kapittel om organisasjonsstruktur, samt Mintzbergs artikkel på pensum om «structures in five». En god besvarelse fremstiller de fem elementene i Mintzbergs strukturmodell og eksemplifiserer med de ulike konfigurasjonene. Pluss for kritikk av inndelingen.

#### **Arbeiderkollektivet:**

Hovedreferansen for dette begrepet er kap. 2, 3, 4 og 5 i Lysgaards *Arbeiderkollektivet*. En god besvarelse får fram arbeiderkollektivets funksjon i bedriften som sosialt system. Pluss for å drøfte betingelsene for kollektivets opprettholdelse.

## **OPPGAVE 2 Besvar ÉN av følgende langsvarsoppgaver:**

Studenten forventes å demonstrere oversikt over pensum og evne til å anvende pensum på de oppgitte problemstillingene. Selvstendighet i bruk av eksempler og diskusjon skal belønnes.

**Enten: Gjør rede for noen sentrale trekk ved partssamarbeidet som institusjon i det norske arbeidslivet. Drøft deretter grunnlaget for denne institusjonen, sett i lys av Richard Scotts tre institusjonelle pilarer (regulative, normative og kognitive).**

Dette er en krevende oppgave: Man skal både utvise forståelse for hva partsamarbeidet konkret handler om og hvordan dette arbeidet kan betraktes som en institusjon. En god oppgave vil både få frem den historiske konteksten, hvem partene er og at samarbeidet ikke bare handler om lønnsforhandlinger (selv om det også er relevant), men også om fremforhandlinger av velferdsarrangementer og andre institusjonelle ordninger (for eksempel IA avtalen etc., hvor det er tre parter involvert. Et annet relevant aspekt kan være den såkalte skandinaviske ledelsesmodellen, som er et uttrykk for partssamarbeidet, selv om det ikke befinner seg i kjernen av hva vi snakker om når vi snakker om partssamarbeidet.

Meningen med siste ledd av oppgaven er å trekke frem hvordan partssamarbeidet som institusjon er underbygget av formelle lover og regler (bl arbeidsmiljøloven, spilleregler for forhandlinger) etc, men også av normer og kulturelle forestillinger, som kanskje ofte kommer til uttrykk gjennom at man tar for gitt at det foregår konsultasjoner mellom ledelse og ansatte i viktige saker, at ledere involverer medarbeidere i beslutningsprosesser, kort sagt at det finnes en samarbeidsånd.

Relevant pensum er særlig Scott, Levin et al, Ellingsæther, Fennefoss, Løken m fl.

**Eller: Gjør rede for noen særskilte trekk ved det vi kaller den skandinaviske ledelsesmodellen eller såkalt demokratisk ledelse. Drøft styrker og svakheter ved denne modellen når det gjelder gjennomføring planlagte endringsprosesser i organisasjoner.**

Pensum her er hovedsakelig Levin m fl, *Demokrati i arbeidslivet*, men også andre pensumtekster som tematiserer både ledelse og den skandinaviske arbeidslivsmodellen kan være relevant å trekke på (ex Jacobsen og Torsviks kap om ledelse, Fennefoss, etc. Samt kapittelet i Jacobsen og Thorsvik om endring i organisasjoner

Første ledd: En god oppgave beskriver de mer formelle institusjonelle trekkene ved rammebetingelsene for å drive ledelse i norske virksomheter, som medbestemmelsesapparatet, medvirkningspraksisen, forankret i lover (exAMU) og avtaler (hovedavtalen). Pluss for å relatere til arbeidsgivers styringsrett, samt reflekterte måter å behandle kulturelle aspekter ved ledelsespraksiser knyttet til flate strukturer og involvering, samarbeid, sosial kapital og tillit etc.

Drøftingsdelen i en god oppgave fremstiller de viktigste begrepene om organisasjonsendring, spesielt skille mellom kontinuerlig og planlagt endring, men gjerne også ytterligere differensiering av dette gjennom revolusjonær og evolusjonær etc. En åpenbar kopling mot endringstemaet handler om skillet mellom top down og bottom up endringsprosesser. Pluss for å reflektere over hvordan den skandinaviske modellen balanserer top-down bottom up (selv om den hovedsakelig er assosiert med bottom up), og vise til hvordan modellen både har styrker og svakheter når det gjelder gjennomføring av endringer, knyttet til å overkomme motstand mot endring etc. Det er langt mer krevende å identifisere svakheter enn styrker i forhold til pensum. Godt begrunnede svakheter skal derfor særskilt belønnes.