

Sensorveiledning ordinær eksamen SOS2200, vår 2020

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.

Eksamen er en hjemmeeksamen hvor de har lov til å bruke "alle hjelpemidler", samt til og med samarbeide (uten at det er opplyst). Gitt at eksamen er fire timer lang, kun, forventer vi allikevel ikke at de referer og oppgir referanselister på standardmåter slik vi forventer på hjemmeeksamener over lengre tidsrom. Å referer til kun forfatternavn, regnes som tilstrekkelig referanse, a la "ifølge Mintzberg kan organisasjoners strukturer forståes i fem elementer".

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.

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.

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.

Motstand mot endring

(Pensum fra kapittel om «endring av organisasjoner» i Jacobsen og Thorsvik, I kapittelet nevnes 10 årsaker til motstand mot endring som vil gi god uttelling å få med flest mulig av, men syns også det skal belønnes hvis det presenteres gode resonnementer som reflekterer andre begreper i kapittelet som planlagt endring, strategier for å gjennomføre endring etc.)

Byråkrati (Weber, Mintzberg, Jacobsen og thorsvik) Den weberianske definisjonen er kjernen, men en styrke om de også nevner Mintzbergs modifikasjon i maskin og profesjonsbyråkratiet)

OPPGAVE 2: Langsvar

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 2: Langsvar: studentene skal besvare en av oppgavene.

Enten: Har kampen for likestilling utspilt sin rolle i det norske arbeidslivet? Drøft spørsmålet med utgangspunkt i pensumlitteraturen.

Dette er en oppgave hvor man kan trekke på større deler av pensum, men hovedsakelig er det kapitlene fra Harynjo og Teigen (red). som er sentrale. En god besvarelse redegjør for begrepet om likestilling, ulike begrunnelser for likestilling, etc. Drøftingen bør så resonnere mot utviklingstrekk ved det moderne arbeidslivet som, lønnsdannelse, kjønnsmessig arbeidsdeling etc.

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.

