

Institutionen för Hälsovetenskaper

TENTAMEN

Kurs Grupper dynamik och utveckling

Examinationsmoment Salstentamen

Kurskod SD304G

Högskolepoäng för examinationsmomentet 4hp

Datum 2024-10-30

Tentamenstid 08:15-12:30

Ansvarig lärare Susanna Nordström

Berörda lärare

Hjälpmedel/bilagor

Övrigt

Anvisningar

- ☐ Ta nytt blad för varje lärare
- ☒ Ta nytt blad för varje ny fråga
- ☒ Skriv endast på en sida av papperet.
- ☒ Skriv namn och personnummer på samtliga inlämnade blad.
- ☒ Numrera lösbladen löpande.
- ☒ Använd inte röd penna.
- ☒ Markera med kryss på omslaget vilka uppgifter som är lösta.

Poänggränser

Totalpoäng på tentan: 24 poäng

Gräns för godkänt: 12 poäng

Gräns för väl godkänt: 18 poäng

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Salstentamen – Grupperns dynamik och utveckling SD304G

Nedan följer beskrivningen av ett längre case som är er utgångspunkt för denna tenta. Under casebeskrivningen följer några av de tematiska områden som beskrivits i ditt instuderingsmaterial för tentan. Din uppgift är att läsa igenom casebeskrivningen och sedan själv välja ut fyra begrepp som används inom dessa områden och som du vill använda gentemot caset. Observera alltså att det inte räcker att använda området i sig, att t.ex. skriva *social påverkan*, *konformitet* eller *ledarskap* endast utan att du behöver beskriva vilken aspekt av eller vilken sorts social påverkan, konformitet eller ledarskap du refererar till med hjälp av begrepp. Detta gäller samtliga områden.

I tentan beskriv du först vilka fyra begrepp du valt. Begreppen ska redogöras för och sedan användas för att beskriva vad som händer i caset och hur händelserna kan förstås. Du måste uppfylla båda delar; redogöra för begrepp samt tillämpa begreppet på caset med utgångspunkt i det som beskrivits i redogörelsen. Referera kontinuerligt tillbaka till caset. Du kan antingen behandla varje begrepp med redogörelse och tillämpning för sig (ny sida för varje nytt begrepp) eller skriva ihop texten som en diskussion där du kopplar ihop olika begrepp med caset. Det senare förhållningssättet ger grund för högre betyg. Gör gärna en mindmap innan du startar (den ska dock inte inkluderas i inlämningen).

Varje begrepp kan ge 6 poäng totalt. Poängen fördelas enligt följande på varje begrepp:

Redogörelse: 1,5 -3 poäng

Tillämpning: 1,5-3 poäng

Du får inte poäng för begrepp som överstiger de fyra som efterfrågas. Se därför till att vara tydlig med vilka begrepp du valt och att jobba ingående med de fyra.

Totalpoäng på tentan: 24 poäng

Gräns för godkänt: 12 poäng

Gräns för väl godkänt: 18 poäng

Betygskriterier

Underkänt: Redogörelse samt tillämpning av samtliga eller flera begrepp har uteblivit, varit vagt formulerade, saknat viktiga delar och/eller redogjort för annat än det begreppet eller caset rör. Begrepp och case är inte tydligt kopplade.

Godkänt: Redogörelse och tillämpning av samtliga eller merparten begrepp har varit tydligt framskriven samt innehållit korrekta och relevanta resonemang gentemot caset. Kopplingar mellan begrepp och case är således tydliga. Poängen ska totalt sett uppnå godkänt-nivå.

Väl godkänt: Redogörelse och tillämpning har utifrån samtliga eller merparten av begrepp skrivits fram på ett tydligt, korrekt och fördjupat sätt gentemot caset samt innehållit tydliga, relevanta och flersidiga perspektiv på begreppen. Koppling mellan begrepp och case är tydlig och texten skrivs fram som en sammanhållen text där begreppsanvändningen helt eller delvis vävs samman. Poängen ska totalt sett uppnå väl godkänt-nivå.

Lycka till! /Sanna

Ur Artikeln "Astronomisk kollaps i Lund", *Forskning och Framsteg* 2024/6:

Florent forskar om hur galaxer bildas och utvecklas. En förmiddag i oktober 2019 hade han ställt upp på att hålla en presentation vid ett gruppmöte på sin institution vid Lunds universitet. Han ville visa sina senaste animerade simuleringar och förberedde projektor och duk. Den här dagen hade han också en gäst på besök, en forskare från ett annat universitet som var där för att jobba ihop med honom. Kollegor som arbetar med stjärnors och galaxers fysik började samlas, men när en tongivande kvinnlig professor vid institutionen kom in reagerade hon omedelbart. Sådana här möten var till för diskussion och inte för presentationer, förklarade hon. Penna på whiteboard skulle det vara, för det är mer pedagogiskt än projektor och färdiga bilder. Florent struntade i kommentaren, för han tyckte inte att detta var den professors sak – hon var inte arrangör för mötet, och inte hans chef. Under den följande timmen ställde professorn sedan fråga på fråga, somliga av dem om sådant som Florent tyckte var irrelevant, som färgvalet i bilderna. Han upplevde det som att hon pratade mer än han själv gjorde, och föll honom i talet medan han försökte svara på hennes frågor. Han upplevde att hon förminskade hans arbete inför medarbetarna och hans gäst. Han hann inte heller visa allt han hade förberett eftersom han blev avbruten. Efteråt kommenterade flera av de kollegor som varit närvarande att stämningen varit så dålig att de inte hade vågat ställa frågor själva. De pratade hellre med Florent på tu man hand. Senare har den kvinnliga professorn förklarat att hon var överarbetad vid tillfället och hade kort stubin.

Under våren 2020 beslöt universitetsledningen och personalavdelningen att kalla in psykologikonsultföretaget Lifewise för att göra en kartläggning av arbetsmiljön på institutionen. Prefekten hade tidigare bett om en sådan, men fått avslag, men hösten 2019 kom det in fler klagomål från Florent och andra. (...) Två personer, ett professorspar, ska ha drivit igenom sin egen agenda på olika sätt, utöver sina officiella roller. Bland annat beskriver medarbetare att de kunde dominera diskussionen på möten så att andras röster inte fått höras. Några personer beskriver att professorerna vid olika tillfällen gått runt de reguljära beslutsprocesserna när pengar skulle fördelas eller tjänster tillsättas.

Händelsen med Florents presentation visar på en kommunikationsstil som gjorde många stressade. Den nämnda arbetsmiljöutredningen går så långt som till att säga att kränkande beteenden och mobbning har förekommit från de utpekade professorerna. De flesta på institutionen tycks ha lärt sig att bortse från sådana beteenden – "det är bara så de är" – medan andra påverkades mycket hårt. En medarbetare som hade mycket kontakt med dem beskriver för *Forskning & Framsteg* att han fick kraftiga stressreaktioner.

– De var otrevliga mot mig. De kunde komma in till mig efter möten och skälla. Det var som att få en verbal örfil, beskriver han och markerar det med ett slag i luften med öppen handflata.

Vi backar några år. Rebecca började som masterstudent på institutionen för astronomi och teoretisk fysik. Hon fick då en egen arbetsplats bland forskare och forskarstudenter i astronomihuset (...). Det dröjde ett tag, men så småningom började det gå upp för Rebecca att något var lite underligt på institutionen. Det fanns två forskargrupper som arbetade med likartade frågor, men de hade nästan inget samarbete. Snart blev det också tydligt att det fanns två professorer som folk tassade försiktigt runt. Studenter rådde varandra att inte ställa frågor till dem på en dålig dag, för den som gjorde det riskerade en åthutning eller en utskällning. – Som att det inte fanns något filter – humöret gick ut över folk på jobbet.

På större möten rådde ofta ett hårt samtalsklimat. Det är viktigt att kunna diskutera och ifrågasätta forskningsresultat, men det är också ett känsligt moment för många.

– Man ska kunna ifrågasätta varandra och säga ”jag tror att du har fel”. Men jag kände mig ofta förnedrad. Det var som att det inte var min forskning som ifrågasattes utan min forskarkompetens.

Det hände att Rebecca lämnade möten för att gråta för sig själv. Hon funderade på om det kanske var hon som var ovanligt känslig, men när hon så småningom började prata med andra märkte hon att hon inte var ensam. Det var flera som kände sig stressade, och inte bara studenter. Varje enskild incident kanske var ganska liten, men när människor började lägga ihop sina upplevelser blev det tydligt att något behövde göras.

Berättelserna handlar om hur två typer av omständigheter sammanföll på sämsta möjliga sätt. De här omständigheterna är i sig inte särskilt ovanliga. Den ena delen i det hela är människor med ett sätt att bete sig på som går ut över andra i deras närhet. Akademin är full av starka personligheter. Oftast är det inte något problem, men ibland blir det gnissel. Beteenden som somliga medarbetare kan lära sig leva med kan vara förödande för någon annan.

– Krångliga människor måste också få plats. Vi är alla olika. Men det får inte gå ut över folk. Det måste gå att sätta tak och väggar kring personligheter som inte fungerar med andra, säger en fast anställd forskare på den nya avdelningen för astrofysik.

Den andra delen är universitetens organisation, där cheferna är högt meriterade forskare men inte nödvändigtvis skickliga ledare. Prefekten för en institution är en chef som utses bland kollegorna för en begränsad tid. Det kan vara svårt för en prefekt att sätta ned foten och fatta impopulära beslut.

– Det är inte brukligt att vara alltför hård eller uppriktig när man har ett mandat som går ut om tre år och man ska tillbaka i organisationen, förklarar en forskare som varit länge på institutionen.

Det är långt ifrån säkert att det finns någon på en institution som är lämpad för de svårare utmaningar som kan dyka upp för den som sitter på en sådan post. Som en medarbetare uttrycker det:

– Det finns inte många att välja på som kan bli prefekt på en liten institution. Sedan förväntas man vara en fullärd chef och HR-psykolog. Hur ska en vanlig forskare klara det?

Många av astronomerna i Lund uttrycker frustration över att ledningen för universitetet och fakulteten tillät den infekterade situationen att bestå och förvärras under så pass lång tid.

– Jag tror att det som hände här var så speciellt att det hade varit svårt att göra annorlunda, säger en av medarbetarna på institutionen.

– Om det inte är ett direkt kriminalärende, utan handlar om krångliga personligheter, blir det en gråzon. Det räcker inte för att tvingas flytta på sig, säger en långvarig medarbetare som varit med genom alla turerna vid institutionen.

Det är ännu svårare när det inte finns någon som har den övergripande bilden. När studenterna började prata ihop sig med varandra omkring 2018 bubblade mycket frustration upp till ytan. Innan dess hade olika personer upplevt olika incidenter, men inte riktigt lagt ihop hur de passade ihop med varandra. När ett mönster började framträda på institutionen skedde i stort sett ingenting. Först i april 2020 genomfördes en arbetsmiljöundersökning. I juli instrueras professorsparet att arbeta hemifrån tills en åtgärdsplan fanns på plats, vilket inte var någon stor sak eftersom detta var under pandemin. En åtgärdsplan lades fram i december, men internt tätnade krisen. Många tyckte att inget förbättrades.

– Efter utredningen skulle vi skaka hand och gå vidare. Men det finns inget dokument som reglerar vad som gäller, säger en doktorand. – Många forskade nästan ingenting under den här tiden. Den mentala hälsan var väldigt låg, det var som passiv rökning – det gick ut över alla. Känslan av orättvisa var förfärlig, säger en astronom.

Flera personer säger också att de tappat förtroendet för universitetets ledning, och undrar om några som helst lärdomar har dragits.

– De lejer in dyra företag som kommer med en powerpoint, och sedan säger de att "vi har jobbat hårt med det här". De kunde börja med att prata med folk, säger en yngre forskare i astrofysik. – Kärnan i det hela är fakultetsledningens bristande källkritik, säger en annan forskare vid avdelningen.

Den senare menar att ledningen har tagit enskilda personers ord som sanning, och att det krävdes mycket för att få dem att undersöka vad som låg bakom. Flera doktorander uttrycker liknande saker. De önskar att personer från fakultets- och universitetsledningen hade kommit och pratat med dem, och kanske också frågat hur de mädde.

I dag verkar många vilja lägga det hela bakom sig. Astronomerna håller på att återuppta sin vanliga verksamhet och hitta sin plats i den större fysikinstitutionen. Professorerna som det hela har kretsat kring, de finns numera på Matematikcentrum respektive geologiska institutionen, skilda från sina tidigare kollegor. En serie trepartssamtal med hjälp av externa medlare genomfördes mellan de flyttade professorerna och en representant för avdelningen för astrofysik, för att strukturera det fortsatta arbetet. Den ena professorn fick ett anslag från universitetet för att kunna anställa en postdoktor och starta en ny forskargrupp på sitt håll.

Tematiska områden

- Konformitet - icke-konformitet
- Social påverkan
- Bases of power
- Power tactics
- Ledarskap