

Institutionen för Hälsovetenskaper

TENTAMEN

Kurs Gruppers dynamik och utveckling

Examinationsmoment Salstentamen

Kurskod SD304G

Högskolepoäng för examinationsmomentet 4hp

Datum 2024-12-13

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: 18 poäng

Gräns för godkänt: 9 poäng

Gräns för väl godkänt: 13,5 poäng

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt

Salstentamen – Grupper dynamik och utveckling SD304G

Nedan följer beskrivningen av ett 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 tre 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 tre 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 tre som efterfrågas. Se därför till att vara tydlig med vilka begrepp du valt och att jobba ingående med de tre.

Totalpoäng på tentan: 18 poäng

Gräns för godkänt: 9 poäng

Gräns för väl godkänt: 13,5 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 "Lisa blev mobbad av chefen – fick sluta på jobbet", *Dagens Nyheter* 2022-01-30

När Lisa fick jobbet på ett stort försäkringsbolag var hon glad. Hon kom snabbt in i rutinerna och fick många nya vänner på arbetsplatsen. Men när hennes chef gick på föräldraledighet plockades en ersättare in från en annan avdelning.

– Först kändes det så himla bra med Stefan. På ett första möte deklarerade han hur viktigt han tyckte det var med högt i tak och att han värderade feedback.

Men ganska snart började den nya chefen uttrycka sig på ett sätt som gjorde både Lisa och hennes kollegor obekväma. Bland annat så sa han "tjingtong" och liknande fraser till en medarbetare som var adopterad från Asien. Till en annan medarbetare sa han att hon såg ut som ett stoppljus och "betedde sig autistiskt". Stefan påpekade också flera gånger vad kvinnliga medarbetare hade på sig. Lisa och hennes kollegor bestämde sig för att ta upp det i den digitala enkät om arbetsmiljön som teamet fick besvara varje vecka.

Det gick flera veckor utan att något hände. Sedan samlade Stefan teamet och läste upp vad medarbetarna skrivit anonymt i enkäten. Han uppmanade dem att samla kritiken i en gruppchatt. På de återkommande medarbetarsamtalen visar Stefan sedan för Lisa vad andra medarbetare sagt – något som gör henne illa till mods. Efter det blir de två oense allt oftare. Stefan ger henne högsta betyg för hennes arbetsprestation men det lägsta betyget för uppförande. Hon får också lägst löneökning av alla på avdelningen. I handlingsplanen som Stefan sätter upp står det att Lisa ska bli bättre på att vara lojal och trevlig mot sin chef.

– Efter det nämnde han handlingsplanen varje gång som jag sa något som inte var positivt. Jag började bli orolig för att jag skulle bli uppsagd. Samtidigt fortsatte Lisa och hennes kollegor att fylla i den anonyma veckoenkäten. Svaren där fanns även tillgängliga för Stefans chef. Men inget hände. Till sist gick Lisas kollega till HR. Dagen efter blev kollegan nedflyttad till en avdelning där alla nyanställda placerades.

En dag blev Lisa kallad till ett av konferensrummen. Där väntade Stefans chef tillsammans med en representant från HR och ett arbetsmiljöombud. Chefen berättade att Lisa blivit anmäld för kränkande särbehandling och att det skulle startas en utredning.

– Det var hemskt att bli anmäld för något och sedan inte få veta vad. Det var ju väldigt allvarliga anklagelser, säger Lisa.

På mötet bad chefen Lisa att öppna upp sin jobbdator och visa den gruppchatt som hennes team använde, den chatt som startats på Stefans initiativ. Lisa låste upp sin dator och visade vad som stod i den.

Under den tid som utredningen fortgick blev Lisa mer och mer isolerad. Hon fick inte ta del av viktig information, blev utesluten ur mejlkonversationer och fick höra att kollegor som hon interagerat med hade kallats till möten med sina chefer.

där de blivit uppmanade att vara försiktiga med att prata med Lisa i fall de ville ha en framtid inom företaget.

Lisa mådde allt sämre. Hon fick svårare att sova och började gå till en psykolog. Hon pratade med sin fackliga representant om att säga upp sig. Under våren bröt Lisa ihop. Hon fick en panikångestattack och orkade inte längre vara kvar på arbetsplatsen. Hennes fackliga representant förhandlade med ledningsgruppen och de beslutade att köpa ut Lisa. Hon blev arbetsbefriad men fick lön i några månader. Nu har hon valt att studera vidare.

– Jag slutade inte för att jag inte ville jobba kvar, jag ville utvecklas och klättra inom företaget. Jag slutade för att jag blev tvungen.