

Institutionen för Hälsovetenskaper

TENTAMEN

Kurs Grupper dynamik och utveckling

Examinationsmoment Salstenta, uppsamling

Kurskod SD304G

Högskolepoäng för examinationsmomentet 4hp

Datum 2026-06-08

Tentamenstid 08:15-12:30

Ansvarig lärare Susanna Nordström

Berörda lärare

Hjälpmedel/bilagor

Övrigt

Jourhavande lärare Susanna Nordström är enbart tillgänglig på telefon 08:15-10:00

- 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: 14 poäng

Skrivningsresultat bör offentliggöras inom 18 arbetsdagar

Lycka till!

Antal sidor totalt 6

Salstentamen – Grupperns dynamik och utveckling SD304G

Nedan följer beskrivningen av ett längre case som är er utgångspunkt för denna tenta. Under caset står de begrepp och teorier som beskrivits i den information som getts ut inför tentan. Din uppgift är:

1. Att läsa igenom casebeskrivningen
2. Att själv välja ut tre begrepp ur listan nedan som du vill använda gentemot caset.

Obs! Begreppet kan vara en del av en större teori, t.ex. en av sex maktbaser French & Raven tar upp eller en sorts ledarskap. Ni får dock bara välja ett begrepp ur de större teorierna (se markerat i rött nedan). Observera också att det inte räcker att använda området i sig, att t.ex. skriva *social påverkan* 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.

3. Att beskriva vad begreppen/teorierna innebär och med egna ord visa var i caset du ser dessa begrepp eller teorier
4. Reflektera med egna ord och med förankring i caset hur dina valda begrepp eller teorier påverkat:
 - Arbetsmiljön
 - Kvaliteten i omsorgen

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 all tre delar; redogöra för begrepp, tillämpa begreppet på caset samt koppla detta till reflektioner kring arbetsmiljö och omsorgskvalitet. 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: 1-2 poäng

Tillämpning: 2-4 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: 14 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

Case: "Trygga Hem" – en verksamhet i förändring

Bakgrund

Kommunen Solbacka hade under flera år kämpat med att få bukt med ökande kostnader och brist på personal inom äldreomsorgen. Boendet *Trygga Hem* hade länge utmärkt sig som ett gott exempel – en plats där både medarbetare och boende trivdes. Här arbetade trettio personer i olika roller: undersköterskor, sjuksköterskor, arbetsterapeut, fysioterapeut och några vikarier.

Arbetslaget hade en stark gemenskap. Många hade arbetat där i över ett decennium, och de flesta kände de boende väl. Besluten togs ofta tillsammans, ibland i korridoren mellan avdelningarna. Man hjälptes åt när det behövdes, och den kollektiva normen var tydlig: "Vi gör det som är bäst för de äldre."

När kommunen beslöt att modernisera verksamheten valde man att rekrytera en ny chef utifrån. Den tidigare chefen, som varit mycket uppskattad, gick i pension.

Ny chef och nya krav

Annika Björk, den nya verksamhetschefen, hade bakgrund som utvecklingsledare i en större kommun. Hon var van vid projektstyrning, måltal och rapportering. I sitt introduktionstal förklarade hon att Trygga Hem skulle bli en "modellverksamhet" – en förebild i effektivitet, struktur och digital dokumentation.

Redan första månaden infördes nya rutiner: tidsloggning av vårdmoment, digitala planeringsverktyg och schemalagda "snabbmöten" i stället för de tidigare långa arbetsplatsträffarna. Målet var att "frigöra tid för vårdarbete". Till en början försökte personalen anpassa sig. Några tyckte att förändringen var välkommen, särskilt de yngre, som såg digitaliseringen som ett steg framåt. Men många kände sig osäkra. Det fanns ingen tid avsatt för utbildning, och den nya strukturen kändes mer som kontroll än stöd.

Annika kommunicerade med tydlighet. Hon förväntade sig att alla skulle följa rutinerna och påminde ofta om att "alla måste dra åt samma håll". Hon framstod som målmedveten. Flera i personalen beskrev efteråt att de kände sig "små" på mötena – att de lyssnade mer än de talade. Det fanns en växande tystnad, som ingen riktigt kunde förklara.

Gruppen

I gruppen trädde vissa fram som förebilder för den nya kulturen. Karin, en erfaren sjuksköterska, blev snabbt Annikas närmaste medarbetare. Hon tog ofta på sig att "förtydliga chefens intentioner" och förklarade för kollegorna varför förändringarna var nödvändiga. Hennes lojalitet gav henne mer inflytande – något som inte alla uppskattade.

De som tidigare varit informella ledare i gruppen, som Lena och Mona, kände sig undanträngda. När de försökte föreslå alternativa arbetssätt eller lyfta praktiska problem upplevdes det som om de var "motståndare till utveckling". Efter några tillfällen började de hålla låg profil. En ny norm växte fram: man ställde inte för många frågor. Diskussioner tystnade snabbt. Även små skämt om förändringarna bemöttes med en blick eller en kommentar som påminde om vikten av att "vara lojal mot verksamheten". Samtidigt ökade informella samtal i det tysta. I personalrummet diskuterade man frustrerat hur besluten togs utan insyn. Men dessa samtal stannade mellan kaffekopparna.

Påverkan i vardagen

Annika började använda ett mer systematiskt sätt att utöva inflytande. Hon delade varje månad ut ett "månadens insats"-pris till en medarbetare som visat särskilt engagemang. Det blev snart tydligt att de som följde rutinerna noggrant eller arbetade extra pass fick erkännande. De som ifrågasatte prioriteringar – exempelvis när bemanningen blev för låg – fick sällan något beröm.

På så sätt försköts normen för vad som uppfattades som "bra arbete". Tidigare hade det handlat om att skapa trygghet för de äldre; nu handlade det om att uppfylla tidsmål och fylla i checklistor korrekt. Några började arbeta överdrivet mycket. Andra drog sig undan, gjorde det nödvändigaste och slutade komma med egna initiativ. Den kollektiva prestationen påverkades: tempot ökade, men kvaliteten i mötet med de boende minskade.

Flera beskrev att de började känna sig stressade när andra var i rummet – de upplevde att allt de gjorde bedömdes. Samtidigt tappade de motivation när de arbetade i grupp, eftersom de upplevde att insatsen inte längre sågs som gemensam.

Konflikter och tystnad

Under våren ökade spänningarna. På ett personalmöte skulle en ny arbetsfördelning beslutas. Annika presenterade förslaget, där flera erfarna undersköterskor fick nya ansvarsområden utan att ha blivit tillfrågade. Mötet blev spänt. Några ville protestera, men stämningen gjorde det svårt. Till slut var det bara en av de nyare medarbetarna, Elin, som försiktigt frågade om förändringarna kunde diskuteras innan beslut. Annika svarade kort att "det här är redan förankrat i ledningen". Efter det sa ingen mer något. Efteråt berättade flera att de känt sig obekväma men inte velat skapa konflikt. "Det känns som allt redan är bestämt", sa en av dem i efterhand.

Mötet blev en vändpunkt. Efter det slutade man nästan helt att lyfta frågor på mötena. När beslut kom, nickade alla – även om de inte höll med.

En incident

En tidig sommarmorgon inträffade en olycka. En av de äldre, Erik, föll i badrummet och slog sig illa. Det visade sig att larmet inte fungerade. Händelsen skulle ha rapporterats enligt rutin, men avvikelserna kom inte in förrän flera dagar senare. När Annika fick veta det kallade hon till ett möte och betonade vikten av "personligt ansvar". Hon talade länge om vikten av att följa rutiner, men nämnde inte att utbildningen i det nya rapporteringssystemet inte blivit av. Ingen i personalen tog upp det. Efteråt beskrev flera hur de känt sig både skuldbelagda och maktlösa. Några funderade på att skriva ett gemensamt mejl till ledningen, men planerna rann ut i sanden.

Slutskedet

Hösten blev tung. Flera erfarna undersköterskor gick ner i arbetstid eller sökte sig till andra boenden. Kvar blev ett fåtal kärnmedarbetare och ett växande antal vikarier. De som var kvar beskrev känslan av att "bara försöka överleva dagen". Trots det redovisade Annika goda resultat i kommunens uppföljningsrapport: minskade sjukskrivningar, kortare insatstider och förbättrad rapporteringsfrekvens. Kommunledningen kallade Trygga Hem "ett exempel på effektiv modern äldreomsorg". Samtidigt beskrev personalen något helt annat: tystnad, oro och bristande samarbete. De boende märkte förändringen. En anhörig skrev i en klagomålshandling att hennes mamma "inte längre får samma tid och omsorg – personalen verkar alltid stressad och tittar mer på surfplattor än på människor".

Efterspel

Kommunen beslutade till sist att låta en extern konsult genomföra en arbetsmiljöutredning. Resultatet blev uppseendeväckande: personalen upplevde låg delaktighet, hög stress och otydlighet i ledarskapet. Många uttryckte att de inte längre vågade säga emot och att arbetsgruppen förlorat sin trygghet. Rapporten visade också att några medarbetare hade stark tilltro till ledningen, medan andra tappat förtroendet helt. Flera beskrev en kultur där det var viktigare att framstå som effektiv än att faktiskt vara engagerad. När Annika tog del av rapporten menade hon att hon "bara försökt skapa ordning" och att personalen behövde "förstå helheten". Ledningen valde att genomföra en serie workshops om "kommunikation och kultur" men för många i personalen kändes det som att kärnan i problemet låg djupare än så. Frågan som alla ställde sig var: *Hur kunde en arbetsplats som en gång byggt på gemenskap, ansvar och respekt bli en miljö där tystnad och misstro tagit över – trots goda avsikter och starkt ledarskap?*

Begreppslista

- Konformitet - olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Compliance
 - Conversion

- Congruence
- Icke-konformitet - olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Independence
 - Anti-konformitet
 - Strategisk anti konformitet
- Social påverkan – olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Implicit
 - Informational
 - Normative
 - Interpersonal
- Bases of power – French & Raven, olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Reward
 - Coercive
 - Legitimate
 - Referent
 - Expert/expertis
 - Information
- Power tactics – olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Foot in the door
 - Beteendemässigt åtagande
 - Hjärntvätt
- Ledarskap – olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Demokratiskt -
 - Auktoritärt -
 - Låt-gå-
 - Målorienterat -
 - Relationsorienterat -
 - Situationsanpassat -
 - Transaktionellt -
 - Transformativt –
 - Manligt och kvinnlig –

Prestation, team och beslutsfattande

- Social facilitation (begrepp)
- Social inhibition (begrepp)
- Social loafing (begrepp)

- ODDI Process Model of Group Decision Making, olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Orientation
 - Discussion
 - Decision
 - Implementation
- Group polarization (begrepp)
- Big five/Femfaktormodellen, olika begrepp (här får ni bara välja ett begrepp av följande):
 - Openness to Experience
 - Conscientiousness
 - Extraversion
 - Agreeableness
 - Neuroticism
- Group think (begrepp)