

DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



*Blikk på Delfag i arbeids- og
organisasjonspsykologi ved Universitetet i Bergen*

EVALUERINGSRAPPORT

**Stig Berge Matthiesen
Morten Birkeland Nielsen**

Institutt for samfunnspsykologi

September 2002

Forord

I forbindelse med de store endringer i Universitets- og høgskolestrukturen, der bl.a. Bachelor og Mastergrader skal etableres, har vi nå ansett det som ønskelig å gi et tilstandsbilde eller statusrapport av Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi. Hva er studentenes sine tanker eller evalueringer av faget?

De vel 210 delfagsstudentene som tok svarte på de evalueringsskjema som danner utgangspunkt for denne rapporten, takkes for innsatsen. Forhåpentligvis vil denne rapporten være et lite bidrag til at man ytterligere kan kvalitetsforbedre UiB sitt fagtilbud i arbeids- og organisasjonspsykologi.

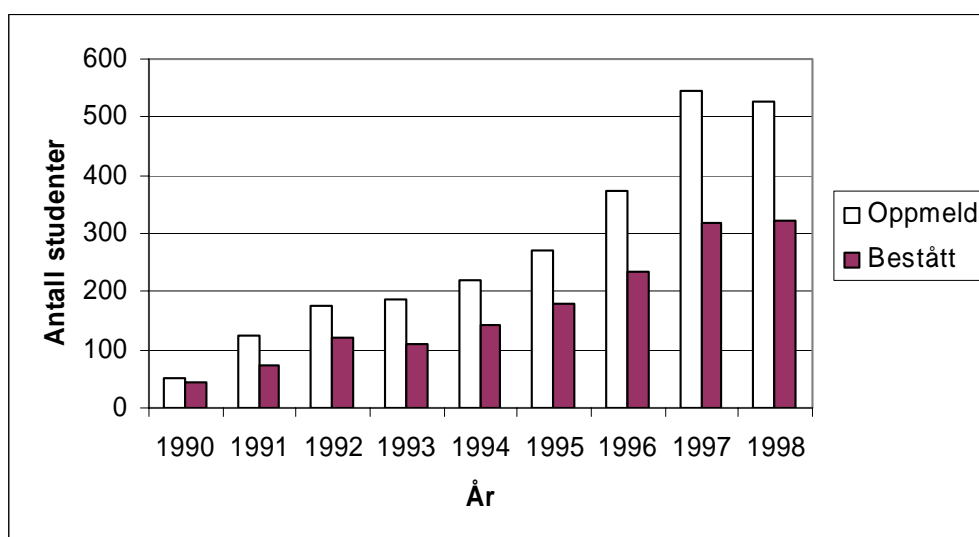
Om forfatterne

Stig Berge Matthiesen er 1. amanuensis i arbeids- og organisasjonspsykologi. Siden oppstarten i 1990 har han undervist ved delfaget, og også vært fagets koordinator i en stor del av perioden.

Morten Birkeland Nielsen er hovedfagsstudent i psykologi ved NTNU i Trondheim. Han holder for tiden på med å avslutte studiet med en hovedoppgave om langtidseffektene av mobbing i arbeidslivet, med spesiell fokus på destruktive ledere. Nielsen har også den erfaring at han selv har tatt delfaget (1999), og kjenner således faget fra "kundernes" (les: studentenes) ståsted.

INNLEDNING

Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi har eksistert siden 1990. Grunnlaget for at faget ble etablert, var at økonomisk-administrative utdanninger ved UiB ønsket å inkludere et fag i psykologi i sine cand. mag. og hovedfagsutdanninger. Siden starten har faget ekspandert. Mens det i 1990 var 40 formelt opptatte studenter, og i 1992 80 formelt opptatte studenter, var det 12 år senere mer enn 400 studenter som meldte seg opp til eksamen. Figur 1 gir et inntrykk av den økende tendensen. Det framgår at i perioden 1990-1998 økte faget fra 40 til mer enn 500 oppmeldte studenter. Selv om mange melder seg opp uten å ta eksamen (gjelder UiB-delfaget), framgår det av figuren at antall beståtte eksamener økte mer enn 7 ganger i løpet av de 8 første årene. De siste 4 årene har den prosentvise økningen flatet noe ut.



Figur 1. Antall studenter på delfaget i de 8 første årene.

Et flertall av studentene som tar faget er faktisk privatister, og tillegner seg pensum enten ved at man a) følger forelesningene på UiB som privatist, b) leser faget på egenhånd, eller c) følger faglig studiesirkel i arbeids- og organisasjonspsykologi ett eller annet sted i landet. De fleste studentene som tar faget under pkt. c, har fulgt en studiesirkel i regi av Folkeuniversitetet. Det er imidlertid også en betydelig gruppe studenter som tar faget under punkt b. Helt siden 1990 har undervisingen ved UiB i arbeids- og organisasjonspsykologi blitt gitt hver vår. Dette betyr at alle som har

ønsket å lese faget i høstsemesteret, har måttet ta faget som privatister. Det er således også en betydelig gruppe studenter som har tatt faget under punkt b.

Siden høsten 1995 har ulike avdelinger av Folkeuniversitetet rundt om i landet arrangert studiesirkler i arbeids- og organisasjonspsykologi. Antallet deltakere har variert fra 10-12 til nærmere 50 deltakere. I de fleste tilfeller har antallet deltakere vært i størrelsesorden 20-25 studenter på de lokalt arrangerte studiesirklene. Studiesirkler i regi av Folkeuniversitetene har i ulike perioder vært gjennomført i Ålesund, Kristiansund, Molde, Førde, Bergen (Friundervisningen), Haugesund, Stavanger, Skien, Tønsberg, Drammen, Bærum og Voss. Foreleserne har hele veien vært de ordinære lærekreftene ved UiB.

Det har imidlertid også vært arrangert lokale TV-baserte studiesirkler (1993), som har fulgt undervisning via undervisningsfjernsyn (lukkete sendinger, i regi av Senter for Etter- og Videreutdanning, SEVU). SEVU har også arrangert to studiesirkler på sommeruniversitetet (1991-1992). Disse ble organisert slik at undervisningen var lagt opp til to etterfølgende somre, hvor studentene skulle lese på egenhånd i mellomperioden. Videre har Forsvaret, gjennom sin avdeling Forsvarets studiesenter, arrangert fire studiesirkler (1995-1996, 2000-2001). Fylkesmannen i Hordaland har også arrangert to studiesirkler for sine statlige ledere (1997-1998). Felles for Forsvaret/Fylkesmannen sine studiesirkler var at de ble igangsatt for å styrke de statlige lederne sin psykososiale og ledermessige kompetanse i de omstilling- og endringsprosesser som finner sted innen egen virksomhet, altså i statlig sektor. Et fellesstrekk for alle de eksterne studiesirklene er for øvrig at undervisningsprogresjonen har vært 50%, dvs. at man har avviklet et kurs over 2 semestre, i stedet for som ett semesters fulltidsstudium. Dette progresjonstempoet har sin årsak i at de fleste deltakerne på lokale studiesirkler har kombinert studiet med full jobb.

Et annet fellesstrekk ved de eksterne studiesirklene er at flesteparten av deltakerene har vært i 30- eller 40- årene. På det ordinære UiB-delfaget har gjennomsnittsalderen vært klart lavere, mellom 20 og 25 år. De fleste studentene på det ordinære UiB-delfaget har tatt faget som del av en akademisk grad, og har hatt begrenset med arbeidslivserfaring i forkant. Mange av deltakerne på de lokale

studiesirkelene har derimot tatt delfaget som en form for faglig "påfyll" eller kompetanseheving i forhold til sin eksisterende jobb, eller pga. at man ønsker å bedre sine muligheter på arbeidsmarkedet. Disse "godt voksne" studentene har naturlig nok hatt betydelig mer arbeidslivserfaring enn den mer tradisjonelle universitetsstudent, som mer eller mindre har gått rett fra videregående skole til fag på Universitetet.

Helt siden starten har det årlig vært gjennomført undervisningsevaluering på delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi. En opptelling viser at på 13 sesonger har pensum blitt revidert hele 10 ganger. I Appendix er pensumet for kommende sesong, 2003, gjengitt. De mange undervisningsevalueringer har gitt nyttige holdepunkter for å utvikle og forbedre delfaget i arbeids- og organisasjonspsykologi. Det bør også nevnes at i noen sesonger (1993-1995) ble faktisk hver eneste forelesning på det ordinære UiB-delfaget evaluert. Dette ble imidlertid ansett som for ambisiøst og krevende. En nyendring som ble innført i 1995 har vist seg særdeles vellykket, dvs. at vi har fått mye ros fra studentene på dette punktet – er innføring av leseguide. Leseguiden deler pensumet inn i bolker ut fra et nummersystem. Det går klart fram av dette nummersystemet hvilke pensumartikkel eller hvilke bokkapittel som anbefales lest eller som tematisk henger sammen med den enkelte forelesning. Leseguiden for 2003 er også gjengitt i Appendix, sammen med "bruksanvisningen" som følger med.

Evalueringene og dels også den "faste" staben sine forskningsinteresser har også satt sitt preg på hvilke emner som har blitt vektlagt på delfaget, og således fagets vekst og utvikling. 2002 pensumet er da også totalt forskjellig fra 1990-pensumet, med unntak av en bok og en artikkel. Resten er skiftet ut. Nye forelesningstema har også kommet til, og i noen grad erstattet de opprinnelige temaene. For eksempel er tema som utbrenthet og mobbing i arbeidslivet tema som først ble introdusert i 1991, situasjonsbestemt ledelse kom til i 1993, mens personlighet og arbeidsliv ble introdusert i 1998.

Følgende hovedtema har utgjort fundamentet for delfaget anno 2002 (se liste). De fleste av temaene gis det forelesninger over.

1. *Action Science - et redskap for effektiv kommunikasjon*
2. *Endringer i arbeidslivet - står vi foran et 'tidevannsskille'?*
3. *Gruppeweekend (erfaringsbasert læring i smågrupper)*
4. *Internkontroll og kvalitetsstyring av arbeidsmiljø*
5. *Jobb, familie, aldring*
6. *Jobbtilfredshet og organisatorisk tilhørighet - den gode jobb*
7. *Kommunikasjon: individ og organisasjon*
8. *Konflikt og konflikthåndtering*
9. *Kvinner, ledelse og arbeidsliv*
10. *Ledelsestenkningens historie – fra Scientific Management til karismatiske ledere (sentrale lederteorier)*
11. *Lederutfordringer i kunnskapssamfunnet*
12. *Mobbing og harde personkonflikter – hva gjør en?*
13. *Motivasjon i arbeidssammenheng*
14. *Omstilling og nedbemanning: Individuelle reaksjoner og organisatorisk beredskap*
15. *Organisasjonskultur og organisasjonsklimate - retningsgiver og energikilde i arbeidsfellesskapet*
16. *Organisasjonslæring i ulike typer organisasjoner. Kan en organisasjon lære?*
17. *Organisasjonspsykologi og produktivitet - hva virker"*
18. *Organisasjonsteori vinklet psykologisk*
19. *Organisasjonsutvikling - sentrale begrep*
20. *Personlighet og organisasjon - hvilken betydning har særtrekk ved individet?*
21. *Psykososialt arbeidsmiljø – Sentrale begrep og modeller*
22. *Rekruttering – muligheter, begrensninger og hodejegere*
23. *Samarbeid og problemløsning: individuelle preferanser og almenne tilbøyeligheter*
24. *Situasjonsbestemt ledelse*
25. *Sosial støtte, ros og bruken av medarbeidersamtaler*
26. *Stress og stresshåndtering: Individ og organisasjon*
27. *Sykefravær: fravær eller nærvær i jobben*
28. *Utbrenthet i jobben - ildsjeler varer ikke evig*

I en evalueringsrapport er det også viktig å gi informasjon om hvor mange som fullfører, og hvor mange som ikke oppnår bestått karakter. Hvordan er strykstatistikken blant delfagsstudentene? Tabell 1 gir en samlet oversikt over de siste 3 årene (vårsemesteret). Det går fram at blant de som møter til eksamen, varierer strykprosenten mellom 13% og 7%. Dette er akseptable tall. Størst var strykprosenten i 2000. I dette året ble mange studenter overrasket over mange helt nye eksamensspørsmål, over tema som ikke tidligere var spurt om (bl.a.

helsefremming på arbeidsplassen). Pensumet gjennomgikk dette året relativt store endringer. Det er mulig at dette kan forklare en høyere strykprosent i år 2000 enn i øvrige år, også før år 2000. En del studenter ble det året "tatt på sengen" av eksamen, så og si. En gjennomsnittlig strykprosent har vanligvis vært mellom 7% og 10%. Går man inn i tallene for de mindre lokale FU-studiesirkelene, som også får utskrevet separat eksamensstatistikk, er gjerne stryktallene lavere.

Tabell 1. Resultatliste eksamen

	Antall Oppmeldt	Møtt til eksamen	Prosentandel bestått blant de som møtte opp til eksamen	Prosentandel stryk blant de som møtte opp til eksamen	Snittkarakter
Vår 2000	546	359 (66 %)	87 %	13 %	2,71
Vår 2001	625	449 (72 %)	93 %	7 %	2,63
Vår 2002	612	446 (73 %)	90 %	10 %	2,64

Det er f.eks. ikke uvanlig at blant en gruppe på 20 delfagsstudenter, er det ingen som stryker. Kanskje er det 2 eller 3 i denne gruppen som utsetter eksamen ett ekstra semester, da de trenger mer lesetid. I den totale gruppen av studenter som melder seg opp til eksamen, er det relativt mange som trekker seg i forkant. Tabell 1 viser at dette gjelder 1 av 3 studenter i år 2000, og 1 av 4 studenter i 2001-2002. En mulig forklaring er at mange studenter melder seg opp til mange fag ved UiB, og så er det likevel ikke så lett å ta Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi uten å anstrenge seg. Det er flere blant de ordinære UiB-studentene som trekker sin eksamensoppmelding, enn blant FU-studentene. Videre er det prosentmessig flere som trekker seg blant UiB-privatistene i høstsemesteret, hvor det jo ikke arrangeres forelesninger i arbeids- og organisasjonspsykologi ved UiB, enn hva som er tilfellet i vårsemesteret.

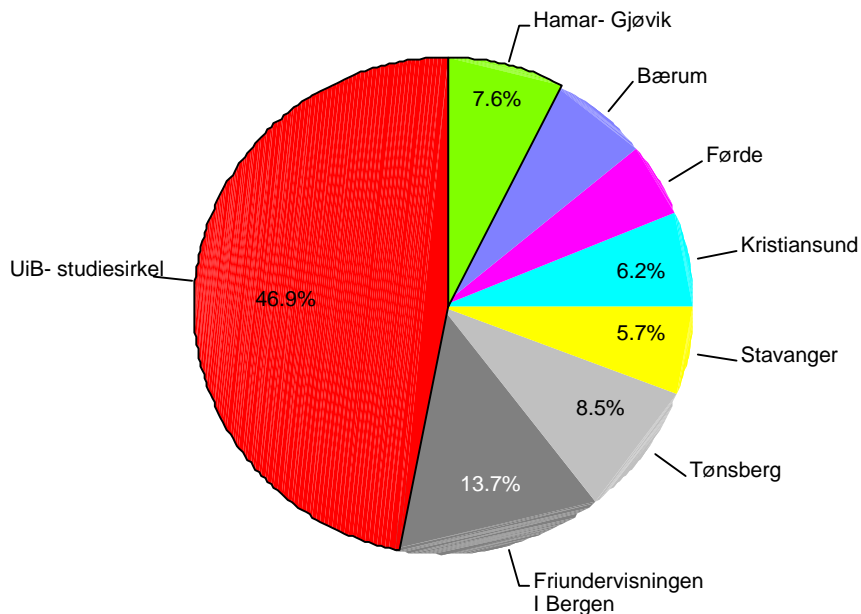
Hittil har ikke noen undervisningsevaluering blitt presentert i en systematisk skriftlig rapport. I forbindelse med de store endringer i Universitets- og høyskolestrukturen, der bl.a. Bachelor- og Mastergrader skal etableres, har vi nå ansett det for nødvendig å gi et tilstandsbilde eller statusrapport av delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi. Hva tenker studentene om faget, hvor mange vil bruke faget i en akademisk grad, og hvordan kan man forbedre faget ytterligere, er noen av de mange spørsmål vi har stilt oss om delfaget, og den videre drift av dette 10-vektfaget. Et annet nøkkelspørsmål er om det er et faglig forsvarlig studietilbud som presenteres på de mange lokale studiesirkelene. Finner vi store lokale variasjoner, er de eksterne delfagsstudentene mer eller mindre fornøyd med faget, og opplever de forskjellig nytteverdi av faget, sammenlignet med de "ordinære" UiB-studentene?

Hvordan er studentenes vurdering av forhold som pensum, undervisningslokaliteter, og administrativ service og informasjonsgiving? Hvor er det rom for faglige forbedringer, dersom faget ytterligere skal forbedres eller styrkes, er en sentral problemstilling. Hvor mange studenter blir "bitt av basillen", og har planer eller ønsker om å ta ytterligere videreutdanning innen arbeids- og organisasjonspsykologi, er andre spørsmål vi stilte oss.

METODE

To evalueringsskjema ble konstruert. Det ene skjemaet besto av 9 hovedspørsmål med faste svaralternativ, mens det andre skjemaet var kvalitativt og besto av 3 åpne spørsmål. Skjemaene er presentert i Appendiks.

Spørreskjemaene ble delt ut på avslutningsforelesningen på de ulike studisirkelene. Figur 2 gir en oversikt over antall deltakere som tok del i undersøkelsen, splittet på studiesirkel. Det framgår av figuren at klart flest deltakere kommer fra den ordinære UiB-gruppen (47%). Følgende undervisningssteder er representert: UiB-delfaget, Friundervisningen i Bergen, samt studiesirkler i Kristiansund, Førde, Haugesund, Stavanger, Tønsberg, Bærum og Hamar-Gjøvik. Til sammen ble det samlet inn svar fra 211 deltakere.



Figur 2. Andel deltakere i undersøkelsen, splittet på studiesirkel (prosentfordeling).

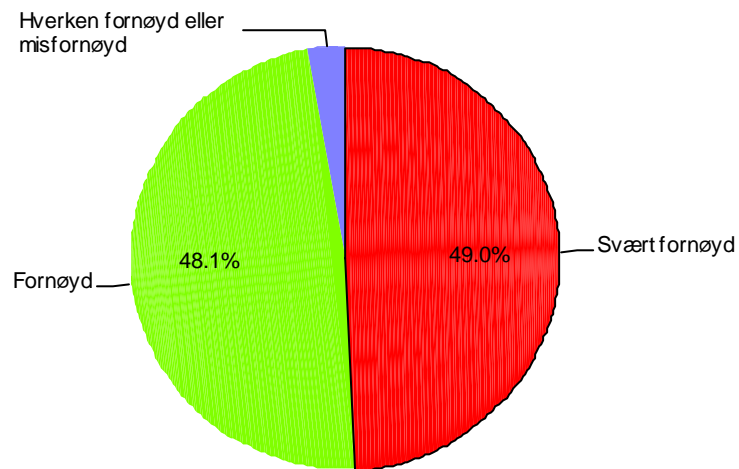
Spørreskjema ble punchet og kodet i SPSS 11 (database og statistikk-program). Følgende statistiske teknikker ble benyttet: Frekvensanalyse og krysstabell-analyse. Gruppeforskjeller ble analysert ved bruk av Chi-kvadrats metode.

RESULTATER

Grad av tilfredshet med faget

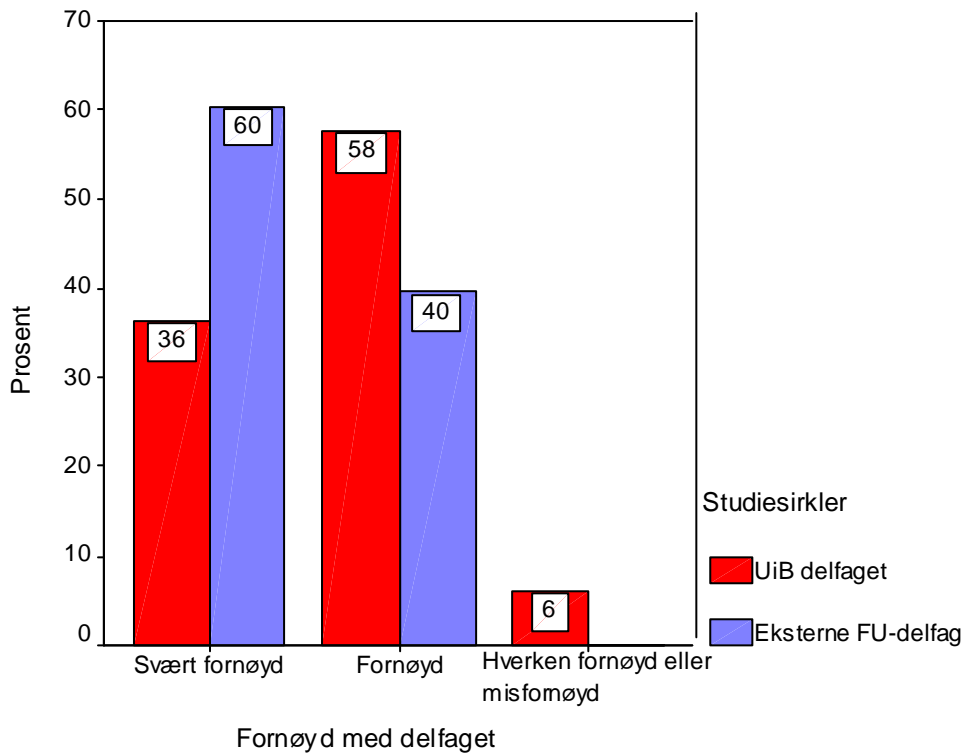
På spørsmål om hvor fornøyd studentene var med delfaget totalt sett, svarte hele 97 % at de var *svært fornøyd* (49 %) eller *fornøyd* (48 %). De resterende tre prosentene uttrykte at de var verken fornøyd eller misfornøyd. Det var altså ingen av studentene som deltok i undersøkelsen som var *misfornøyd* eller *svært misfornøyd* med faget. Figur 3 illustrerer dette.

Fornøyd med delfaget



Figur 3. Grad av tilfredshet med delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi. Ingen deltakere svarte at de var misfornøyd/ svært misfornøyd. Hele utvalget, i prosent.

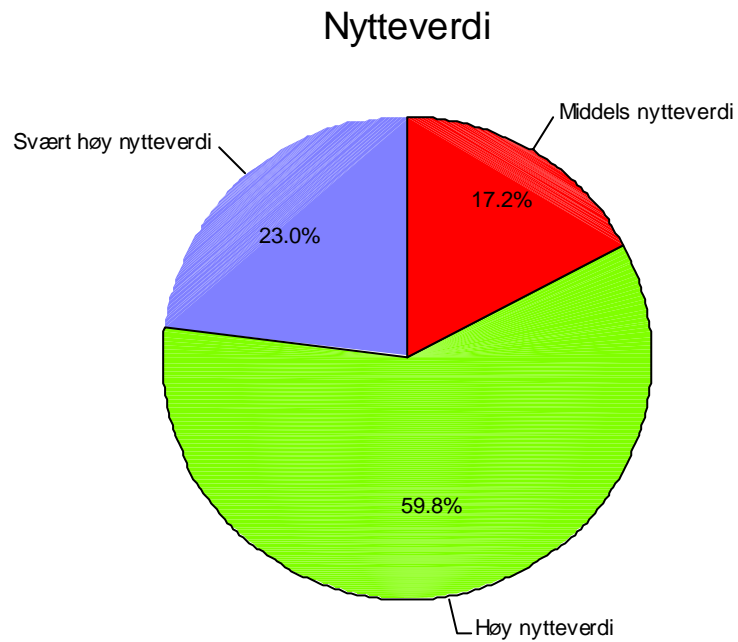
Er det forskjeller i grad av **faglig** tilfredshet mellom UiB-studentene og de eksterne studentene? Figur 4 gir en oversikt når gruppen splittes i to. Det framgår av figuren at det er flere eksterne studenter som er **svært fornøyd** med faget (60% mot 36%). I underkant av 60% av UiB-studentene er fornøyd med faget. Grufforskjellen mellom eksterne og interne studenter er signifikant (Chi-kvadrat= 16.37, $p < 0.0001$).



Figur 4. Grad av tilfredshet med faget, splittet på studiesirkler (i prosent).

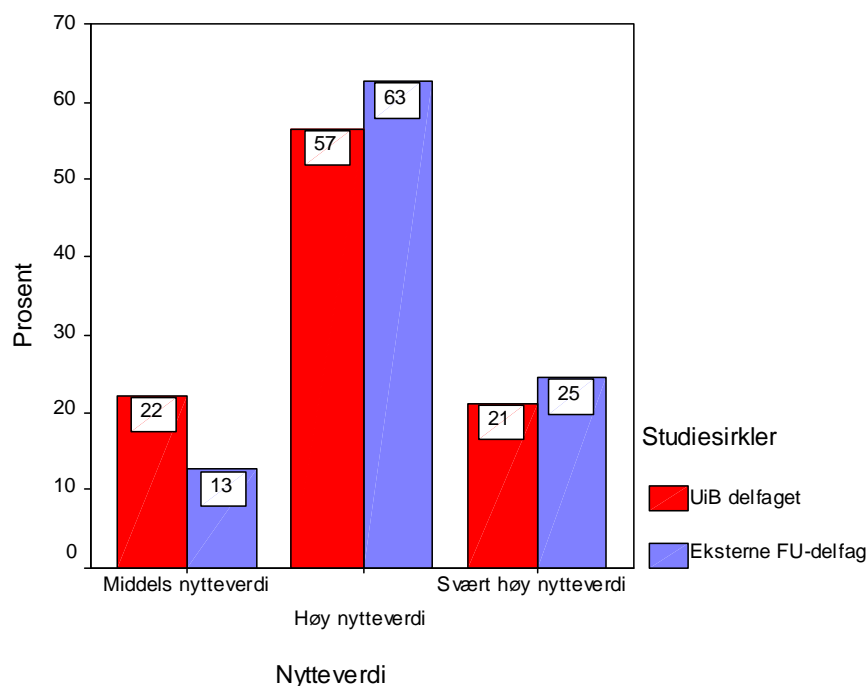
Faglig eller annen nytteverdi

Studentene ble spurt om hvilken faglig eller annen nytteverdi delfaget i arbeids- og organisasjonspsykologi hadde hatt, og de aller fleste gir uttrykk for at delfaget hadde *høy-* eller *svært høy nytteverdi* (figur 5). 23 % mener at faget hadde *svært høy nytteverdi*, 60 % mener det hadde *høy nytteverdi*, mens de resterende 17 % synes at faget hadde *middels nytteverdi*. Det var med andre ord ingen av studentene som forlot faget med et inntrykk av det hadde *liten nytteverdi*.



Figur 5. Evaluering av delfagets nytteverdi. Hele utvalget, i prosent.

På dette spørsmål ble det funnet små (ikke signifikante) forskjeller mellom eksterne og interne delfag. Mens 78% av UiB studentene syntes at faget hadde hatt en høy eller svært høy nytteverdi, er tilsvarende tall for de eksterne studiesirklene 88%. Ingen, hverken på de eksterne eller interne delfagene, rapporterte negativt, dvs. liten nytteverdi (figur 6).



Figur 6. Vurdering av faglig eller annen nytteverdi, splittet på intern/ eksterne studiesirkler (prosentfordeling).

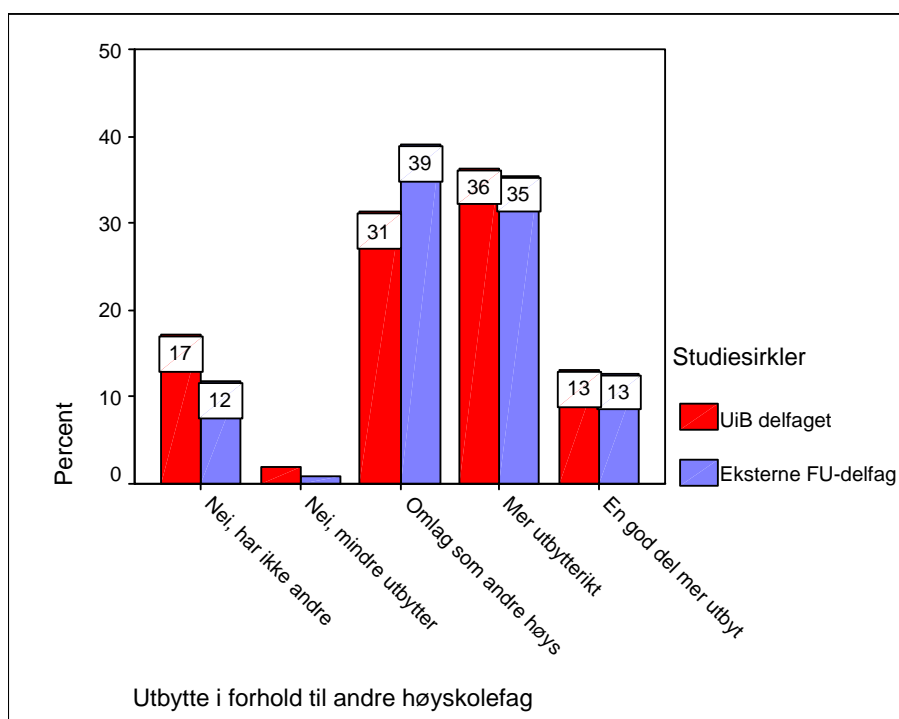
Om faget vært mer utbytterikt enn andre høyskolefag

Med hensyn til utbytte i forhold til andre høyskolefag, mente hovedandelen av de studentene som hadde andre høyskolefag fra tidligere at delfaget i arbeids- og organisasjonspsykologi var mer utbytterikt enn de øvrige fagene de hadde studert. Til sammen 57 % betraktet delfaget som *mer utbytterikt* eller *en god del mer utbytterikt* enn andre høyskolefag de hadde tatt tidligere. 41,3 % synes at faget var omtrent like utbytterikt som andre fag, mens kun 1,7 % konkluderte med at faget var *mindre utbytterikt* (Se tabell 2). I tillegg til de 86 % som hadde andre høyskolefag fra tidligere var det 14 % av studentene på delfaget som ikke hadde noen fag fra tidligere og derfor ikke kunne gjøre seg opp en mening om faget gir et større utbytte enn andre høyskolefag.

Tabell 2. Utbytte av delfaget i forhold til andre høyskolefag.

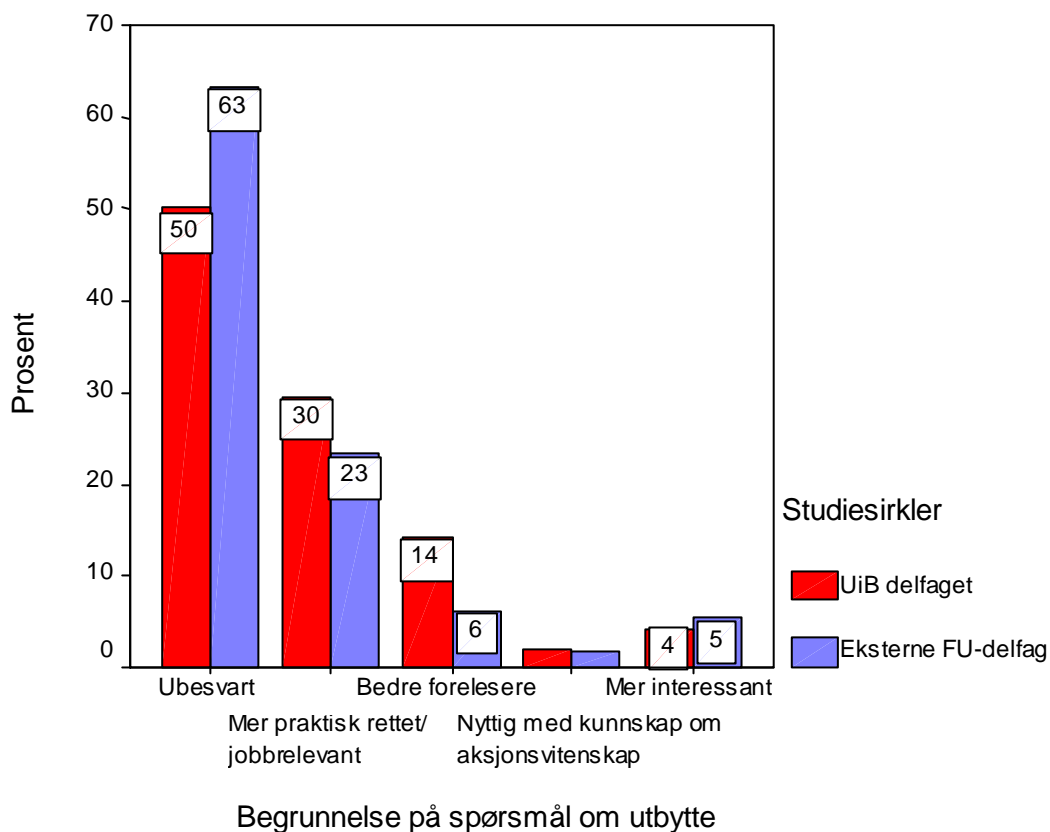
	Prosent
Mindre utbytterikt	1,7
Omlag som andre høyskolefag	41,3
Mer utbytterikt	41,9
En god del mer utbytterikt	15,1

Om lag halvparten av både UiB-studentene og de eksterne Folkeuniversitetsstudentene rapporterer at de synes delfaget har vært mer utbytterikt enn andre høyskolefag de har tatt (figur 7). Forskjellen mellom UiB- og de eksterne FU-studentene er her minimal (ikke signifikant, Chi-kvadrats test). I figur 7 har vi ikke ekskludert de 30 personene som ennå ikke har tatt andre høyskolefag. Dersom vi selekterer bort de som ikke har tatt andre fag, finner vi at 60 % av studentene på UiB-delfaget og 55 % av de eksterne Folkeuniversitetsstudentene bedømmer faget som mer utbytterikt enn de øvrige høyskolefagene de har studert. Heller ikke her er forskjellene signifikante.



Figur 7. Om delfaget har vært mer utbytterikt enn andre høyskolefag, splittet på interne UiB-studenter, og eksterne FU-studenter. Prosentfordeling.

Figur 8 viser at det er omtrent den samme grunngevingen som går igjen i de to studentgruppene mht. hvorfor de vurderer delfaget som mer utbytterikt (ikke signifikante gruppeforskjeller), nemlig "bedre forelesere" og "mer interessant". Et flertall har imidlertid latt være å svare på dette åpne spørsmålet.

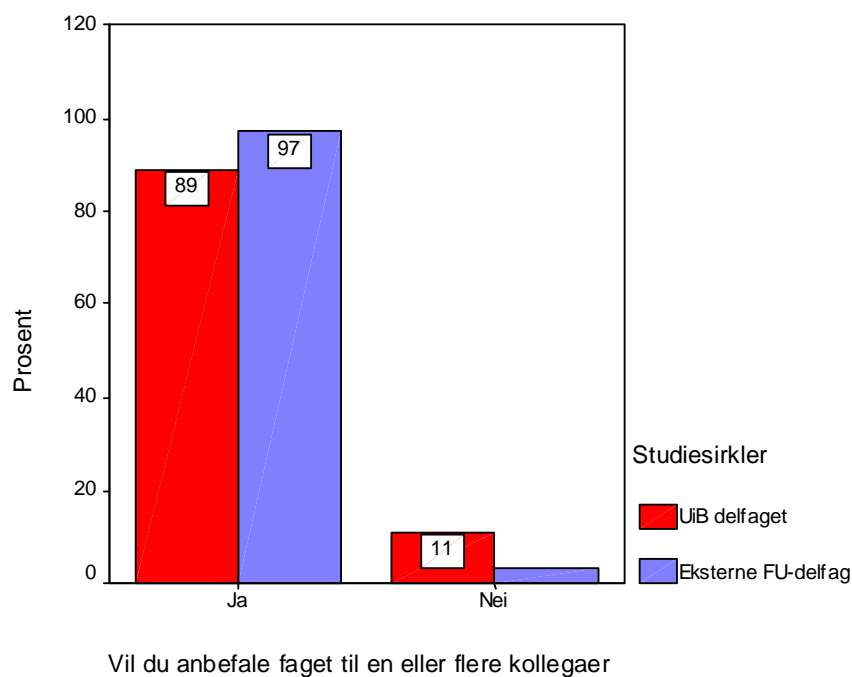


Figur 8. Studentenes begrunnelse for at faget har vært mer utbytterikt enn andre høyskolefag, splittet i to student-grupper.

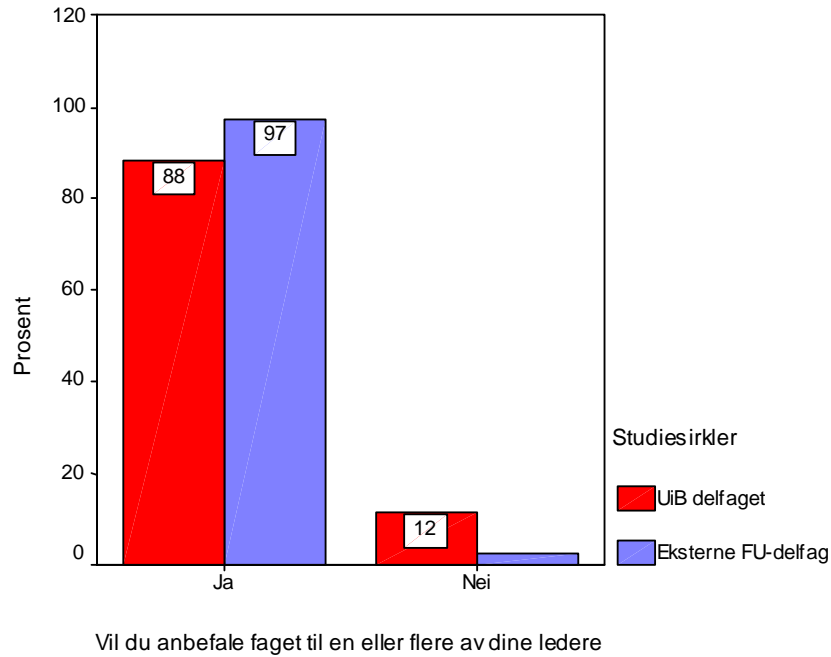
Om en vil anbefale faget til andre

De aller fleste studentene kunne tenke seg å anbefale faget til venner (96 %), kollegaer (93 %), ledere (93 %) og/eller slektninger (84 %). At det er en så stor andel som vil anbefale faget til kollegaer og/eller ledere kan understreke delfagets relevans for de fleste arbeidstakere.

Kanskje er det ikke så overraskende at det er noe flere eksterne studenter som vil anbefale faget til kolleger og til sine ledere (figur 9 og 10). Som kjent er det flere studenter på de lokale studiesirklene som tar faget ved siden av jobb, mens den typiske UiB-student er yngre, jobber mot en akademisk grad, og har arbeid som bigeskjeft ved siden av studiene. Gruffeforskjellene på disse to spørsmålene er signifikant (Chi-kvadrat henholdsvis 4.60 og 4,88, $p < 0.05$ for begge). Derimot er det ikke forskjeller mellom de to studentgruppene i forhold til å anbefale faget til venner og slektninger (ikke signifikante forskjeller).



Figur 9. Om en vil anbefale faget til en eller flere av sine kolleger

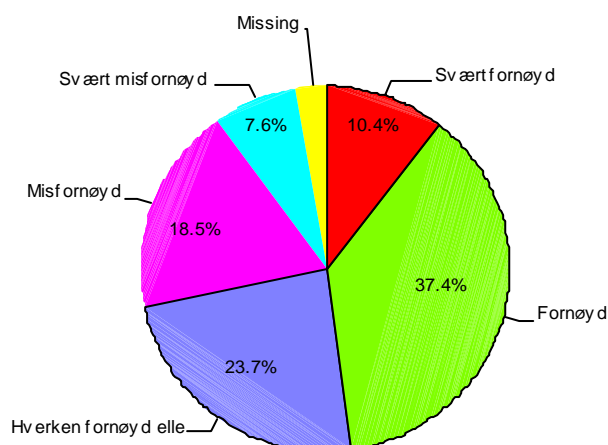


Figur 10. Om en vil anbefale faget til en eller flere av sine ledere

Tilfredshet med undervisningslokaler

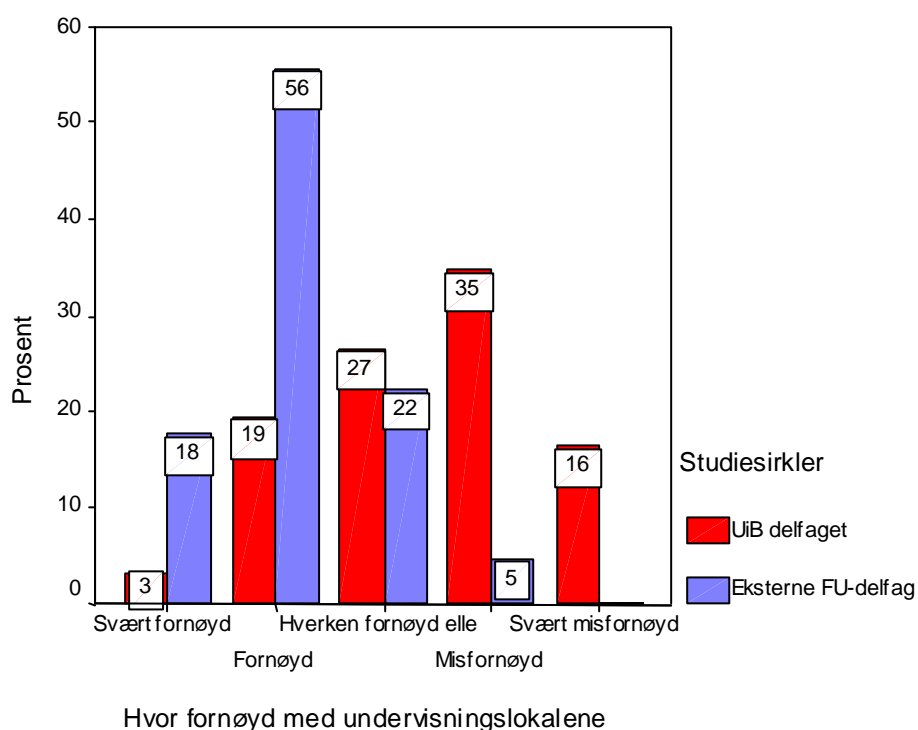
Resultatene viser at nær halvparten av studentene var *fornøyd* eller *svært fornøyd* med undervisningslokalene. 24 % var *verken fornøyd eller misfornøyd*, mens til sammen 27 % var *misfornøyd* eller *svært misfornøyd* (figur 11).

Hvor fornøyd med undervisningslokalene



Figur 11. Grad av tilfredshet med undervisningslokalene.
Hele utvalget, i prosent.

De lokale studiesirklene blir arrangert i forskjellige fasiliteter, fra hotell til undervisning i Folkeuniversitetenes egne lokaler. Standarden har således variert ganske mye. Forelesningene på UiB-delfaget har blitt gjennomført i Lille Auditorium, Studentsenteret. Langt flere studenter på FU-studiesirklene er imidlertid fornøyd med undervisningsfasilitetene (74% svært fornøyd/ fornøyd), sammenlignet med UiB-studentene (22%). Hele 51% av UiB-studentene er misfornøyd/svært misfornøyd med Lille auditorium som forelesningsarena (figur 12). Gruppeforskjellen er signifikant (Chi-kvadrat= 70.24, $p < 0.0001$).



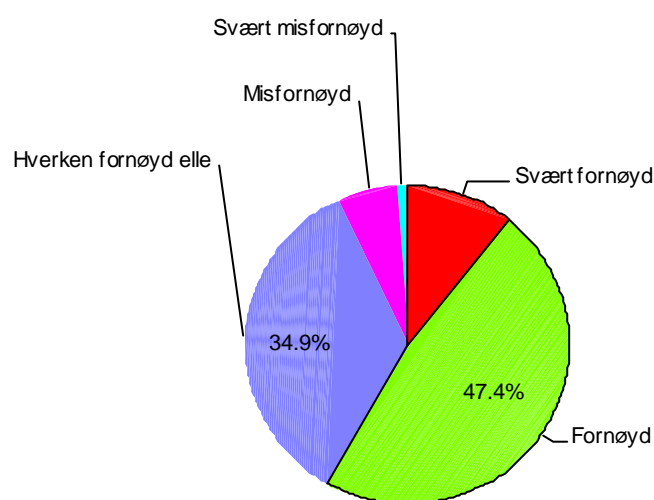
Figur 12. Hvor fornøyd en har vært med undervisningslokalene, splittet på UiB-studenter og eksterne studenter

De studentene på UiB-delfaget som oppga en begrunnelse på sin misnøye med undervisningslokalene nevnte hovedsakelig faktorer som dårlig inneklima og manglende/mangelfulle fasiliteter eller inventar (dårlige pulter, stoler og lignende) nevnt. Sistnevnte faktor ble også nevnt av studentene i Bærum.

Service og informasjon fra det administrative apparat ved UiB og de lokale Folkeuniversitet

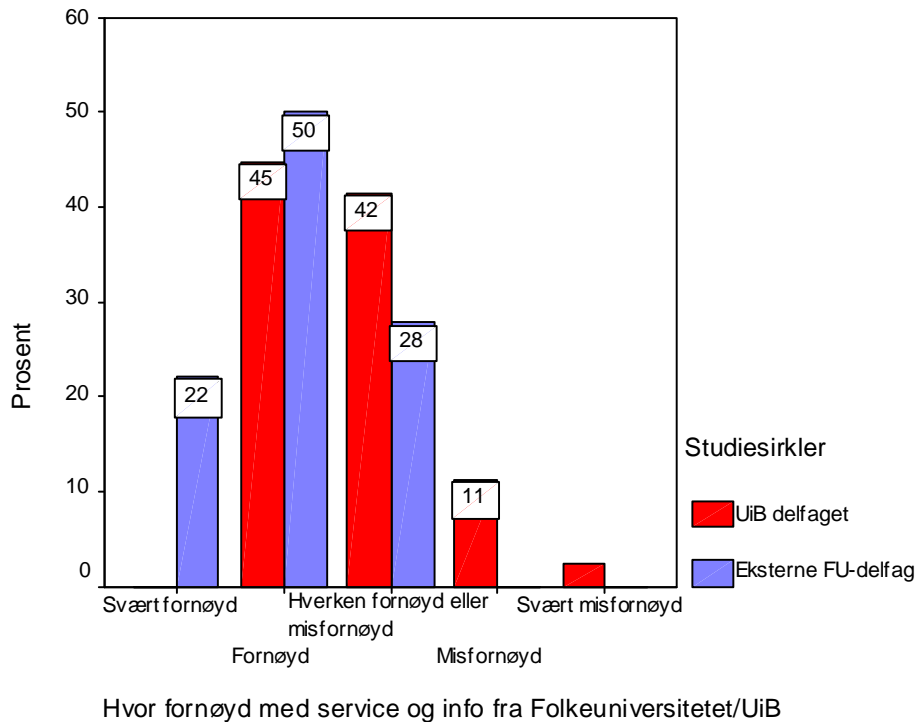
Flertallet av studentene (58 %) sa seg *fornøyd* eller *svært fornøyd* med service og informasjon fra henholdsvis Universitetet (interne studenter) og Folkeuniversitetet (eksterne studenter tilknyttet lokal FU-studiesirkel). Samlet sett for de to utvalgene var 35 % hverken *fornøyd* eller *misfornøyd*, mens 7 % var *misfornøyd* eller *svært misfornøyd* (figur 13).

Grad av tilfredshet med adm. arbeid (UiB el. FU)



Figur 13. Grad av tilfredshet med informasjon og administrativt arbeid i regi av arrangør (UiB eller lokalt Folkeuniversitet). Hele utvalget, i prosent.

De eksterne FU-studentene er mer tilfreds med service og informasjon fra det administrative apparat, enn UiB-studentene (Chi-kvadrat= 33.84, $p < 0.0001$). Figur 14 gir en oversikt. En av fire FU-studenter er *svært fornøyd* med service og informasjon, mens ingen av UiB studentene krysset av for denne "ekstrem positiv"-kategorien. Ytterligere 50% er "fornøyd". Det framgår av figuren at 45% av UiB-studentene er fornøyd med service og informasjon. Omtrent 15% er direkte misfornøyd.

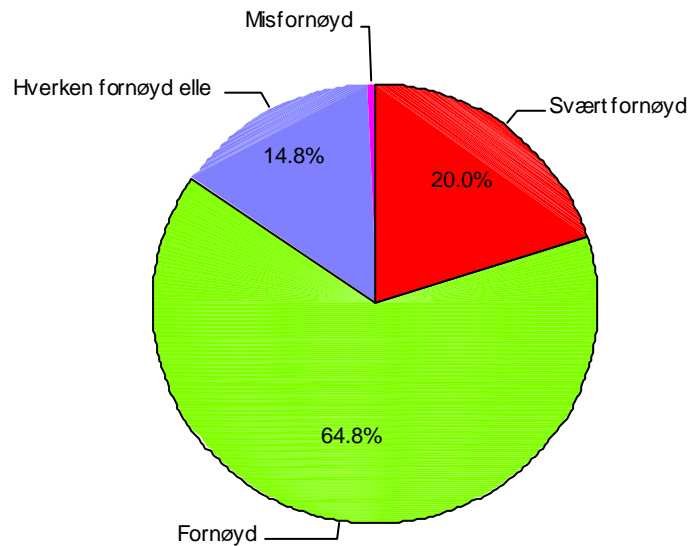


Figur 14. Service og administrasjon fra det administrative apparat, splittet på interne UiB-studenter og eksterne FU-studenter. Prosentfordelt.

Tilfredshet med pensum

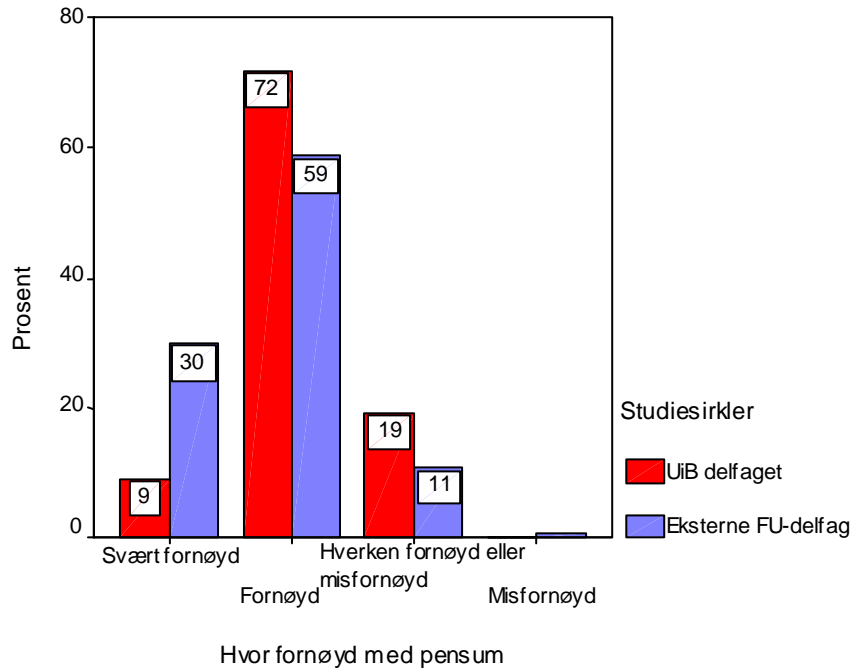
Som figur 15 viser, sier 85 % seg *fornøyd* eller *svært fornøyd* med pensum. De resterende 15 % er *verken fornøyd eller misfornøyd*. På spørsmål om eventuelle kommentarer til pensum, nevner enkelte at en del artikler blir noe gjentakende i forhold til hverandre, mens andre synes at språkføringen i noen av de engelske artiklene til tider kan være litt tung. Alt i alt ser det ut til at pensum er meget givende, men at enkelte artikler blir noe overlappende.

Hvor fornøyd med pensum



Figur 15. Tilfredshet med pensumslitteraturen på delfaget. Hele utvalget, i prosent.

En rimelig antakelse er at det blant UiB-studentene er flere som har trening i å lese faglitteratur på engelsk enn i den godt voksne FU-gruppen, som tar studiene ved siden av full jobb. Om lag 40% av delfagspensum er skrevet på engelsk. Derfor er det en smule overraskende at flere FU-studenter er "svært fornøyd" med pensum (30% mot 9%, se figur 16). I det store og hele er imidlertid begge studentgruppene tilfreds med pensum på faget, selv om det totalt sett gjør seg gjeldende en gruppeforskjell (Chi-kvadrat= 15.93, $p < .001$).

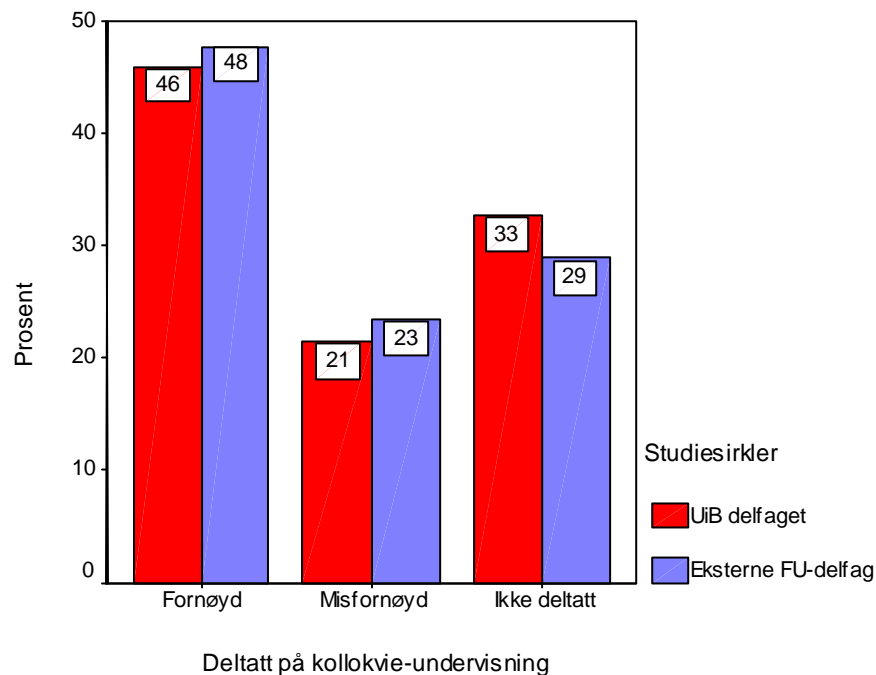


Figur 16. Grad av tilfredshet med pensum, splittet på interne UiB-studenter og eksterne FU-studenter. Hele utvalget, i prosent.

Deltakelse i og tilfredshet med kollokvieundervisning

Av de studentene som deltok i undersøkelsen og som besvarte spørsmålet om kollokviedeltakelse, hadde 69 % deltatt i kollokviegrupper, mens i underkant av en tredjedel ikke hadde deltatt i gruppene. Av de som hadde deltatt i kollokviene, var 20 % *svært fornøyd*, 27 % *fornøyd*, 16 % *verken fornøyd eller misfornøyd* og 6 % *misfornøyd*.

Vi finner små gruppeforskjeller når det gjelder deltakelse i og tilfredshet med studentstyrt kollokvieundervisning ($p > 0.05$). Om lag 2 av 3 studenter innen begge grupperinger deltok på kollokvieundervisning. Få av studentene, både i UiB-gruppen og i FU-gruppen, er misfornøyd med utbyttet av sin kollokviegruppe (figur 11). Henholdsvis 46% av UiB-studentene og 48% av FU-studentene er tilfredse med sin kollokviedeltakelse. Her må det skytes inn at prosentallene hadde vært langt høyere, dersom de som ikke deltok på kollokviegruppene var blitt utelatt fra beregningen.



Figur 17. Hvor fornøyd en er med delfagets kollokvie-undervisning, splittet på interne UiB-studenter og eksterne FU-studenter

Videreutdanning innen arbeids- og organisasjonspsykologi

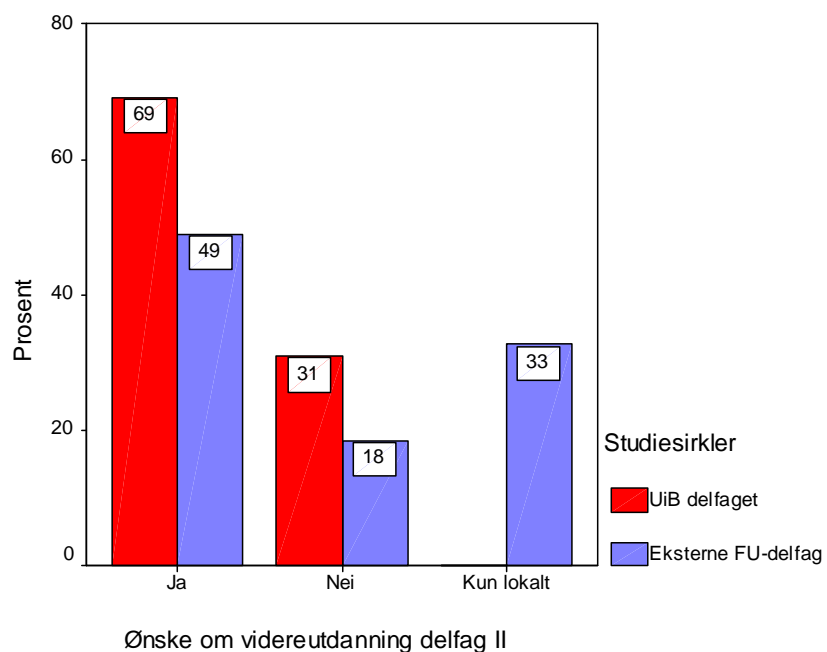
I spørreskjemaet ble studentene presentert for mulige fag for videreutdanning innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi, nærmere bestemt delfag II, personalpsykologi (5 vekttall) og Bachelor/Mastergrad. Studenten ble videre bedt om å vurdere hvorvidt det er aktuelt å studere disse fagene. På spørsmålene var det tre ulike svaralternativ; Ja, nei eller kun lokalt. Resultatene viser at totalt sett kunne 75 % tenke seg å ta delfag II. Av disse ønsket 17 % å studere faget lokalt. Totalt 72 % svarte at det kunne være aktuelt å ta 5 vekttall i personalpsykologi, 19 % av disse mente det var mest aktuelt å studere dette lokalt. Til sammen 58 % svarte at de ønsket å gjennomføre en Bachelor- eller Mastergrad innefor arbeids- og organisasjonspsykologi. Av disse var det kun 7 % som mente det var mest naturlig å gjøre dette lokalt. For en samlet oversikt over resultatene se tabell 3.

Tabell 3: Prosentandel som ønsker videreutdanning innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi

	Ja	Nei	Kun lokalt
Delfag II	58	24	17
Personal psykologi 5 vekttall	53	28	19
Bachelor/Mastergrad	51	41	7

Delfag II

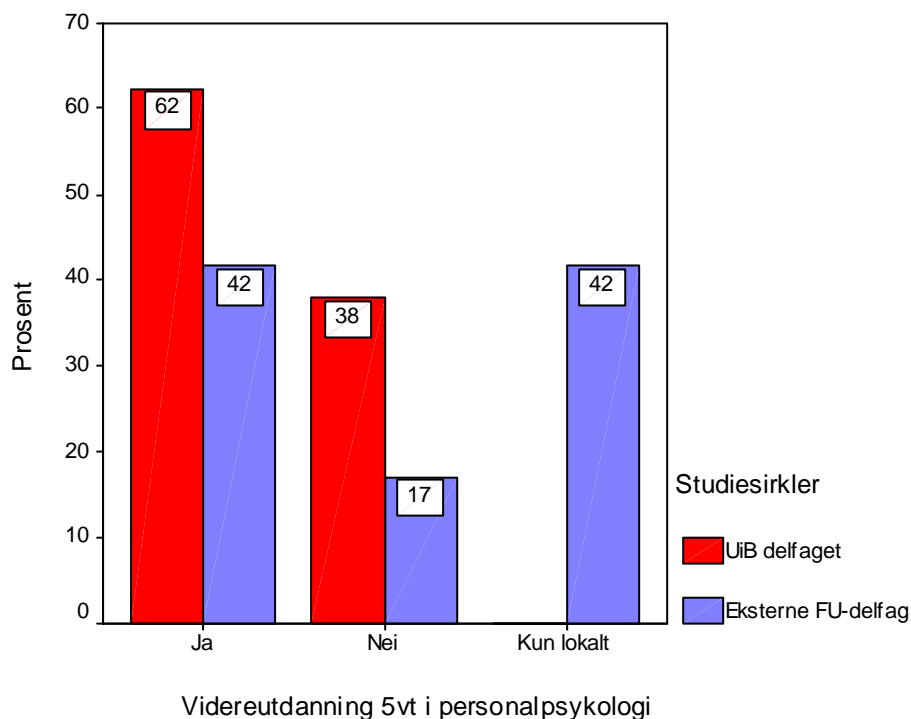
Når det gjelder studentenes planer om videreutdanning, fant vi klare forskjeller mellom UiB-studentene og Folkeuniversitetsstudentene. Det er flere UiB-studenter som kunne tenkt seg å ta delfag II (69 mot 49%, se figur 18). Mange av FU-studentene (33%) kan kun tenke seg faget dersom det blir arrangert lokalt. Forskjellen mellom de to gruppene er således markant (Chi-kvadrat= 32.15, $p < .0001$).



Figur 18. Om en kan tenke seg, nå eller på sikt, å ta videreutdanning innen Arbeids- og organisasjonspsykologi

Personalpsykologi

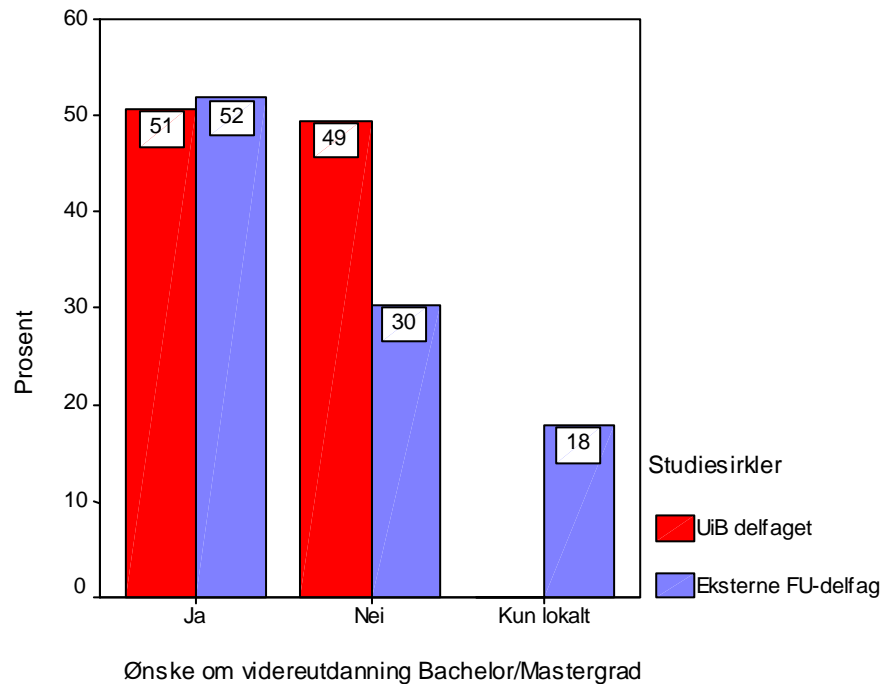
Når det gjelder 5-vektallsmodulen i personalpsykologi på grunnfag (PS 106), finner vi tilsvarende reservasjon hos FU-studentene (figur 19). De kan i stor utstrekning (42%) kun tenke seg å studere, dersom studietilbudet blir gitt lokalt. Gruppeforskjellen er signifikant (Chi-kvadrat= 38.93, $p < .0001$).



Figur 19. Om en kan tenke seg, nå eller på sikt, å ta 5 vektall personalpsykologi. Hele utvalget, prosentfordelt.

Bachelor/ mastergrad

Et interessant spørsmål er naturligvis hvor mange studenter som kan tenke seg å studere til bachelor og mastergrad innen arbeids- og organisasjonspsykologi, og som altså har et mer langtidsperspektiv på utdanningen sin. Over halvparten svarte at de kunne tenke seg dette, også blant FU-studentene, selv om faget kun ble arrangert i Bergen (figur 20). Figuren viser også at 1 av 5 FU-studenter kun ville tatt videreutdanning i faget, dersom det ble gitt som lokalt tilbud.



Figur 20. Om en nå eller på sikt kunne tenkt seg bachelor eller Mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi

Sammenligning av de 8 studiesirkene som deltok

Et hovedpunkt i denne rapporten har vært å sammenligne studentene på UiB-delfaget med de øvrige studenter, altså studenter som har fulgt en av tilsammen 7 studiesirkler i regi av Folkeuniversitetene. De eksterne studiesirkene har utgjort en gruppe. Sannsynligvis vil mange også lure på om vi finner store lokale forskjeller mellom studiesirkene. Noen forskjeller ble avdekket. Appendikstabell 1 gir en oversikt. En viktig presisering: Noen av studiesirkene er tildels små av størrelse, noe som gjør sammenligningsresultatene mindre robuste, enn om alle utvalgene f.eks. hadde bestått av 50 personer.

Her vil vi kort nevne hvilke lokale forskjeller (Chi-kvadrats test, $p < 0.05$) som ble avdekket på spørsmålene som ble stilt i denne undersøkelsen. Signifikante gruppeforskjeller fant vi i forhold til samlet tilfredshet med delfaget, planer om videreutdanning, tilfredshet med undervisningslokalene, og grad av tilfredshet med kollokvieaktivitet. Klart mest fornøyd var studentene med undervisningslokalene i Førde, hvor det jo også var et flott og moderne auditorium ved Sentralsykehuset i

Førde som ble benyttet. Studentene i Stavanger var mest fornøyd med faget, totalt sett. Her var det også en liten gruppe studenter som deltok, noe som gjorde at de ble godt kjent med hverandre. Andre forskjeller som vi vil nevne: I Kristiansund var det for eksempel kun 8% av studentene som ikke deltok på kollokviegruppe, altså 92% deltakelse, mens dårligste studiesirkel kun hadde 43% deltakelse.

KVALITATIV EVALUERING DELFAG V2002

I det kvalitative evalueringsskjemaet ble studentene bedt om å redegjøre for deres totalvurdering av delfaget, delfagets nytteverdi og fagets muligheter for forbedring. Den følgende punktvis oppsummeringen gir en oppsummering av en del sentrale poeng som ble nevnt i den kvalitative evalueringen.

Totalvurdering av delfaget

De aller fleste studentene som besvarte denne delen av skjemaet gav inntrykk av å være svært fornøyd med delfaget. Faget blir ansett som å være lett å relatere til de fleste yrker, og det er lett å gjøre seg nytte av den kunnskapen som faget gir i forhold til arbeidssituasjon.

En informant kommenterer at faget er *bevisstgjørende* heller en at det gir mye ny kunnskap, hvilket vedkommende hevder er bra. En annen mener at han/hun er blitt oppmerksom på fenomener og problemer som vedkommende ikke visste at eksisterte, samt hvordan det vil være mulig å løse slike problemer.

Svært mange av studentene legger stor vekt på at delfaget har gode forelesere som er flinke til å legge frem stoffet og til å gjøre undervisningen interessant. Dette blir blant annet begrunnet med at forelesere har høyt kunnskapsnivå som gjør at fagkunnskapen presenteres på en pedagogisk måte. I denne sammenheng blir det påpekt at foreleserens utstrakte bruk av humor sees på som et effektivt virkemiddel. Det blir også kommentert at forelesere har vært meget flinke til å besvare og å gi tilbakemeldinger på spørsmål. De aller fleste vurderer det som fordelaktig at det er benyttet en rekke ulike forelesere, som hver for seg kan presentere sitt spesialområde. Et viktig forbedringspunkt blir likevel nevnt: I og med

at det er flere forelesere, blir det svært viktig med god koordinering av foredragsholderne for å unngå for mye overlapping.

Det er fremgår tydelig at studentene setter pris på at det er mange forelesninger, og flere mener det er verdifullt at faget tar for seg mange ulike temaer. Blant annet blir det kommentert at det med et såpass bredt pensum finner alle noe de liker og man får dermed lyst til lese pensum. Fagets praktiske vinkling gjør faget lett tilgjengelig for de fleste studentene. Flere fremhever også at delfaget tilbyr mye som man ikke finne i andre fag og studier.

Av de mer negative faktorer som trekkes frem, er en del knyttet til gruppeuken. Den blir ansett som verdifull, men alt for kort til å mestre det mest sentrale innenfor aksjonsvitenskapen. Enkelte synes det blir for mye vekt på historisk utvikling i forhold til aktuell teori i bruk i dag, og noen mener at slik faget er lagt opp, blir det et modningsfag som krever arbeidslivserfaring fra tidligere. Disse vil derfor ikke anbefale faget til ferske studenter eller personer uten nevneverdig arbeidserfaring. For personer som har vært i arbeid, vurderes faget derimot som godt egnet.

Sammenlignet med andre fag, er det en del som savner et bedre utviklet sosialt miljø. Det blir ytret ønske om faglige sammenkomster og økt gruppeundervisning for å forbedre dette.

Det er delte meninger om tidspunkt for forelesningene. Alt i alt ser det ut til at yngre studenter synes forelesningene begynner for tidlig, mens eldre og personer med jobb ved siden av studiet setter pris på at undervisningen starter 0815 fordi dette gjør det lettere å kombinere med jobb og barnehage.

Faglig nytteverdi

Av de studentene som deltok i den kvalitative evalueringen uttrykker så godt som samtlige at faget er svært nyttig og relevant i forhold til egne erfaringer og opplevelser i arbeidslivet. Det bli også poengtert at faget gir en større og bedre forståelse av arbeidslivet enn det tilsvarende fag på andre undervisningsinstitusjoner gir. Mange hevder at faget er interessant og at mange allmenne tanker blir

systematisert og utfylt. Flere nevner også at faget har gjort dem mer forberedt på hva som venter dem i arbeidslivet.

Det blir ellers trukket frem at kunnskap om aksjonsvitenskap er nyttig, og flere kommenterer at det bør legges mer vekt på akkurat dette emnet. Gjerne med mer praktisk bruk av aksjonsvitenskap.

Forbedringspunkter

Det blir nevnt at det er en del overlapping mellom artiklene i artikkelsamlingen og resten av pensum, og at artikkelsamlingen med fordel kunne vært redusert. Flere kommenterer at de engelske artiklene er tunge og at de burde vært erstattet med tilsvarende artikler på norsk.

Et gjennomgangstema blant flere av studentene i Bergen er at undervisningslokalet er i dårlig stand. Tung luft og dårlige pulter/stoler gjør det vanskelig å konsentrere seg om undervisningen.

Det blir foreslått at det bør være mulig å delta i gruppeundervisningen også for privatister/studenter som ikke er formelt tatt opp på faget. Enkelte ser for seg mer praktisk bruk av kunnskapen, for eksempel gjennom oppgaveskriving/mer gruppearbeid. Innlevering av oppgaver er også et utbredt ønske. Mange ytrer dessuten et ønske om flere forelesninger, da disse ansees som meget fruktbare for forståelse av faget.

Det er enkelte temaområde innenfor faget som en del av studentene hadde sett at det blir lagt større vekt på. Det gjelder spesielt tema som seksuell trakassering, helse, miljø og sikkerhet og jobbtilfredshet. Individet i organisasjonen er et annet tema som enkelte hadde sett det ble forelest mer om og vært omtalt i større grad i pensum. Videre blir det ønsket en bredere innføring i tanker om grunnleggende menneskesyn i forhold til organisasjonsteori.

Enkelte savner en internettside med oppdatert informasjon om studiet og videre utdanningsmuligheter innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi. Enkelte mener

det gis mangelfull informasjon i forhold til endringer i oppdatering av forelesningsplan.

Når det gjelder bruk av overheads og hand-outs er meningene delte, noen kommenterer at bruk av disse virkemidlene gjør det lettere å følge med på hva som blir sagt, mens andre mener det blir for mye informasjon på en gang. Stig Berge Matthiesen får en del kommentarer på sine hand-outs der de fleste er fornøyd med at slike blir delt ut, men at følgende kan forbedres:

1. Er for liten skrift, noe som gjør dem vanskelige å lese.
2. Formatet gjør de vanskelig å notere på.
3. Rekkefølgen på presentasjonen samsvarer ikke med rekkefølgen i forelesningen.

Et annet forbedringsområde som blir nevnt er at enkelte av foreleserne snakker forholdsvis lavt og bør bruke mikrofon under forelesningene. Dette gjelder spesielt for Bergen.

SITATER FRA EVALUERINGSSKJEMA 2

I det følgende vil vi presentere sitater fra en rekke studenter ved de ulike studiesirkelene.

UiB-delfaget:

- "Interessant og relevant."
- "Aksjonsvitenskapen oppleves som svært relevant for arbeid med utvikling av operative ledere."
- "Gode inspirerende forelesere med praksis fra arbeidslivet som de trekker fint inn i forelesningene."
- "Alle ledere og ansatte burde få med seg dette delfaget"
- "Innholdet i faget tar for seg sentrale elementer som alle som deltar i arbeidslivet har nytte av og som man møter i arbeidshverdagen. Kunnskapen om disse elementene er viktig."
- "Faget har nytteverdi i forhold til fremtidig jobbsituasjon, enten som leder eller som vanlig ansatt"

- "Har hatt en del av dette i Forsvaret ved Luftkrigsskolen i Trondheim, men jeg har fått en mye større og bredere forståelse for de ulike emnene som har vært diskutert gjennom semesteret."
- "Oversiktlig og grei innføring i faget arbeids- og organisasjonspsykologi. Matnyttig uansett fremtidig retning og arbeidsfelt."
- Om totalvurdering av delfaget: "Meget bra. Har utdanning ved krigsskole fra før og trodde at jeg ville vite en del om faget/pensum da jeg begynte. Faget har gått mer i dybden enn jeg trodde og jeg mener derfor at faget passer glimrende for min yrkesgruppe (Forsvaret)."
- "Det mest interessante faget jeg har lest på år og dag."
- "Delfaget gir meg kunnskap i forhold til arbeidsmiljøet på jobben, senere lederverv og tillitsverv. (Samtidig gir det økt) selvinnsikt overfor meg selv og min organisasjon."
- "Dette er et fag som alle som skal lede en bedrift 'burde' ha."
- "Lett å assosiere til personlige erfaringer fra bedrifter"
- "Terningkast 6."
- "Pga. fagets relevans for jobben min, inspirerende forelesarar og høg kvalitet på pensumlitteraturen har dette studiet blitt ei stor inspirasjonskjelde for meg"
- "Eg har dagleg nytte av studiet i jobben som personalsekretær, og vil tru at alle 'personalfolk' vil ha stort utbytte av desse vektta.""
- "Meget spennende fag. Får lyst til å lære mer!"
- "Mye av det som er undervist i vil jeg ha med meg i min jobb som mellomleder."
- "Meget relevant i forhold til mitt verv som hovedtillitsvalgt, der du må ha kunnskap og forståelse for mange prosesser i arbeidslivet generelt og individet spesielt."
- "Faget er relevant for alle som er i arbeidslivet, spesielt hvis en har en ledelsesfunksjon."
- "Svært, svært bra. Gleder meg til å få ta det i bruk når jeg er ferdig med utdannelsen min."
- "Faget inneholder forskning og teorier som kan brukes for å forklare, beskrive og gi trygghet i arbeidet med å forbedre arbeidsmiljøet. Det motiverer for organisasjonsutvikling og for å rette søkelyset på det psykososiale arbeidsmiljø."
- "Veldig aktuelle problemstillinger i forhold til bedriftshelsetjenesten."

Friundervisningen i Bergen

- "Kurset har vært veldig lærerikt og jeg føler jeg har fått innsyn i nye sider ved mennesket versus organisasjon. Flike inspirerende lærere som det har vært herlig å lytte til, selv etter en lang arbeidsdag."
- "Jeg jobber med blant annet HMS arbeid og innenfor dette feltet er det store behov for denne type kunnskap, og jeg har fått vite at det virker å satse på HMS."
- "Svært interessant, ser at det gir god nytte i jobben som leder. Svært fornøyd med forelesere, svært inspirerende måte å forelese på."
- Delfaget har vært interessant og lærerikt fra første forelesning."

Studiesirkel: Hamar og Gjøvik

- "Delfaget har vært til stor nytteverdi, sett i forhold til økt egenkompetanse. Delfaget har bidratt til en bevisstgjøring av viktigheten av ledelseskompetanse, arbeidsmiljø og psykososiale faktorer i arbeidslivet"
- "Spesielt for oss studenter som har en del års yrkeserfaring blir nok faget ekstra interessant, da vi hele tiden finner 'knagger' gjennom vår praksis å henge teoriene på. Derfor virker faget både utdypende og meningsfullt i utviklende forstand."
- "Interessant, lærerikt og tankevekkende både i forhold til det daglige arbeid og som allmennkunnskap. Håper flere kollegaer tar delfaget."
- "Meget inspirerende og engasjerte forelesere"
- "Delfaget har gitt bedre selvinnsikt, økt refleksjon og mer fokus på tilrettelegging for medarbeiderne."
- "Delfaget stimulerer nysgjerrigheten generelt på egen organisasjon og egen rolleutøvelse."
- "En del av disse temaene burde vært en naturlig del av "ordinære" universitets-/høyskolestudium."
- "Særdeles kunnskapsrike forelesere. De fremsto som sikre i sitt fag,"
- "Burde vært obligatorisk for alle med lederstillinger."

Studiesirkel: Bærum

- "Et meget bra delfag med stor anvendelsesverdi."
- " I forhold til min arbeidssituasjon er dette 'Bulls eye'."

- "Dagsaktuelle temaer med forløpshistorie. Gode forbindelser mellom temaene. Lett å være oppslukt i forelesningene på grunn av måten de er lagt opp. Føler meg totalt sett som en godt ivaretatt og verdifull student. Ja, takk jeg vil gjerne gå videre."

Studiesirkel: Førde

- "Interessant og lærerikt, både i forhold til jobb og privatliv. Viktige tema som er nyttig å kunne noe om, uavhengig av hvilken type jobb man har."
- "Dette har vore eit svært inspirerende studium. Flinke forelesarar, gode lærebøker og relevant pensum."
- "Eg har arbeidd som leiar i fleire år, men har mangla ei teoretisk plattform for denne funksjonen - studiet har langt på veg gitt meg eit slikt grunnlag."

Studiesirkel: Kristiansund

- "Svært aktuelt i forhold til min arbeidsplass som mellomleder i middels stor bedrift."

Studiesirkel: Stavanger

- "Meget bra! Har gjennom studier og forelesninger fått bekreftet mye av det jeg har opplevd som leder i løpet av 30 år i arbeidslivet."
- "Svært fornøyd - Vi sitter klistra på forelesningene og vil ikke gå glipp av noe. Sjelden at noe/noen greier å holde min konsentrasjon så lenge."
- "Inspirerende, fagnyttig, og ikke minst nyttig for egen del- Meget motiverende og engasjerte foredragsholdere - 'Vitaminsprøyte'."
- "Stor relevans og nytteverdi for å få forståelse av mekanismer i organisasjoner - Spesielt med tanke på konflikt/stress og motivasjon som jeg ofte kommer bort i bedriftshelsetjenesten."
- "Et særdeles interessant fag som har gitt meg ny innsikt og dypere forståelse av en rekke psykologiske mekanismer av både organisatorisk og personlig art."
- " Studiet gir svært relevant og anvendelig kunnskap som burde være obligatorisk for ledere på alle nivå, eller andre som ønsker en dypere forståelse av sin egen organisasjon."
- "Kjempeinteressant og inspirerende kunnskap. Lett å relatere til hverdagen og egen jobbsituasjon, samt arbeidsplass."
- " Bra nytteverdi både på jobb og privat. Lettere å se ting i perspektiv."

Studiesirkel: Tønsberg

- "Jeg leder ca. 20 revysamlere over hele landet og ønsket meg mer kunnskap om ledelse, og hadde behov for 'input' etter å ha gitt mye. Undersøkte forskjellige lederstudier, men de fleste hadde vektlagt økonomi/budsjett og ikke psykologi. Tilfeldig fant jeg annonsen til delfaget 'Arbeids- og organisasjonspsykologi' i lokalavisa og fikk plass på studiet. Hvert eneste tema vi er innom er interessant for meg."

DISKUSJON OG OPPSUMMERING

En metodisk svakhet ved denne undersøkelsen er at det kun er med studenter som deltok på avslutningsdagen i gjennomføringen av de ulike studiesirklene, der blant annet en forelesning for å forberede studentene på eksamen ble gjennomført. Det er mulig at resultatet hadde blitt noe forskjellig, dersom samtlige studenter hadde møtt opp siste dag, og fylt ut skjema. Kan hende er det også en svakhet at evalueringsrapporten ikke er skrevet av personer utenfor delfaget. Tvert i mot er en av lærerne på faget en av rapportens forfattere. Dette er søkt kompensert ved at også en student på delfaget, nåværende hovedfagsstudent ved NTNU, har bidratt til at denne rapporten har blitt til.

Resultatene som har framkommet i denne rapporten avtegner et bilde av at Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi er et fag ved Universitetet i Bergen hvor studentene er svært fornøyde med både faget totalt sett og med fagets nytteverdi. Ni av 10 studenter er fornøyde eller svært fornøyde med delfaget. Mangfoldet av dyktige forelesere trekkes fram som et nøkkelpunkt for hvorfor studentene er så fornøyd med faget. Et annet punkt er mengden av "interessante tema". Ingen av studentene som har fulgt faget, rapporterer i evalueringen at de er misfornøyd med den undervisning og det studieopplegg de har blitt til del. Det finnes altså ingen "slengere" av enkeltstående misfornøyde studenter.

Den svært høye studiekvaliteten som etter forfatterens syn synes å prege Delfaget, har blitt håndhevet også på lokalt plan, i regi av de mange Folkeuniversitet rundt om i distriktene. Også Folkeuniversitetene gjennomfører delfaget på et godt, faglig forsvarlig vis, å dømme ut fra de funn som framkommer i foreliggende rapport.

Studentene ved lokale studiesirkler i regi av Folkeuniversitetene er noe mer fornøyd med faget enn studentene som tar faget ved UiB. Forskjellen er imidlertid ikke dramatisk. Her må vi huske på at studiesirklene ved FU-delfagene er mindre og mer "intime" enn ved UiB, hvor det gjerne er nærmere 200 studenter som benker seg for å overvære de mange forelesningene. De lokale studiesirkler er "betal-undervisning", hvor det enkelte Folkeuniversitetet følger opp studentene med

kollektiv oppmelding til eksamen, og hvor man dessuten sender ut en rekke infoskriv eller telefoner til studentene i løpet av året. Dette er ressurser som er vanskelig å dublisere på UiB-nivå, hvor forholdene er større og mer uoversiktelige.

Svært mange studenter har planer om å studere ytterligere, i form av påbygginger som delfag II, personalpsykologi og Bachelor/ mastergrad. Et interessant punkt er at denne trenden også synes å gjelde for studenter ved de eksterne delfagene.

Selvsagt kan faget ytterligere forbedres. Det er viktig å ikke "hvile på laurbærene". Selv om vi et godt stykke på vei etterlever intensjonene i studierevisjonene som gjennomføres, ved at et klart flertall av studentene deltar i faglige egenaktiviteter i form av kollokviegrupper, er det fullt mulig å øke denne student-andelen ytterligere. Studentene kan føres inn i ytterligere egenaktivitet ved bruk av internett. Det er mulig å tilby bedre undervisningsfaciliteter flere steder, ikke minst på UiB. Lærerne kan bli flinkere til å dele ut støttemateriell (handouts) i forbindelse med undervisningen. Kvinneandelen av foredragsholdere kan styrkes. Pensumet kan bedres ytterligere, ved at andel artikler og bokkapitler skrevet på norsk økes. For noen år siden var det mange studenter som klaget på at pensumet var for stort, vanskelig og overlappende. I de senere år har en stadig større andel av pensumet blitt skrevet av underviserne selv. Prosenten av litteratur på norsk har gradvis forbedret seg. Andelen studenter som nå klager på pensum er etter vårt syn svært lav, og usystematisk. Det er for eksempel ikke noe systematikk i retning av at det er enkelte bøker eller artikler som "må" fjernes.

Samlet sett er det små og marginale forbedringspunkter som etter forfatterens syn avdekkes i denne undersøkelsen. Ikke på noe punkt avspeiler undersøkelsen systematiske klager, der en stor andel av studentene klager på det samme. Et unntak er kan hende UiB-studentene sin misnøye med at undervisningen finner sted i Lille auditorium.

Appendiks

Appendikstabell 1. Oversikt over svarfordeling, splittet på 8 studiesirkler. Prosentfordeling.

		UiB	Hamar - Gjøvik	Bærum	Førde	Kristian- sund	Stavanger	Tøns- berg	Friend. i Bergen	TOTAL
		%	%	%	%	%	%	%	%	%
Fornøyd med delfaget	Svært fornøyd	36	44	71	67	54	83	72	48	49
	Fornøyd	58	56	29	33	46	17	28	52	48
	Hverken fornøyd eller misfornøyd	6								3
Utbytte i forhold til andre høyskolefag	Nei, har ikke andre høyskolefag	17	13	14		23	17	12	7	14
	Nei, mindre utbytterikt	2				8				1
	Omlag som andre høyskolefag	31	31	36	33	46	33	24	55	35
	Mer utbytterikt	36	44	43	56	8	25	65	21	36
En god del mer utbytterikt		13	13	7	11	15	25		17	13
Vil du anbefale faget til en god venn	Ja	98	100	93	100	83	100	100	90	96
	Nei	2		7		17			10	4
Vil du anbefale faget til en eller flere kollegaer	Ja	89	100	92	100	92	100	100	96	93
	Nei	11		8		8			4	7
Vil du anbefale faget til en eller flere av dine ledere	Ja	88	100	100	100	91	100	100	93	93
	Nei	12				9			7	7
Vil du anbefale faget til slektninger	Ja	84	100	64	100	33	86	100	85	84
	Nei	16		36		67	14		15	16
Nytteverdi	Middels nytteverdi	22	6	21	30	8	8		18	17
	Høy nytteverdi	57	63	50	70	50	50	83	64	60
	Svært høy nytteverdi	21	31	29		42	42	17	18	23
Videreutdanning delfag I	Ja	69	21	62	60	44	20	47	71	58
	Nei	31	7	8	10	22	30	20	29	24
	Kun lokalt		71	31	30	33	50	33		17
Videreutdanning 5vt i personalpsykologi	Ja	62	10	50	60	33		25	71	53
	Nei	38	10	10	10		14	25	29	28
	Kun lokalt		80	40	30	67	86	50		19
Videreutdanning Bachelor/Mastergrad	Ja	51	40	55	43	67	29	38	73	51
	Nei	49	60	18	43	33	29	25	27	41
	Kun lokalt			27	14		43	38		7
Hvor fornøyd med undervisningslokalene	Svært fornøyd	3	19		40	25		17	21	11
	Fornøyd	19	50	14	50	58	50	72	71	38
	Hverken fornøyd eller misfornøyd	27	25	64	10	8	50	11	7	24
	Misfornøyd	35	6	21		8				19
	Svært misfornøyd	16								8
Hvor fornøyd med service og info fra Folkeuniversitetet/UiB	Svært fornøyd		20	8		20	78	8	25	11
	Fornøyd	45	67	25	38	60	11	67	60	47
	Hverken fornøyd eller misfornøyd	42	13	67	63	20	11	25	15	35
	Misfornøyd	11								6
	Svært misfornøyd	2								1
Hvor fornøyd med pensum	Svært fornøyd	9	31	21	20	38	33	39	25	20
	Fornøyd	72	50	57	70	54	67	56	61	65
	Hverken fornøyd eller misfornøyd	19	19	21	10	8		6	11	15
	Misfornøyd								4	0
Hvor fornøyd med kollokvieundervisning	Ikke deltatt i kollokviegruppe	33	19	29	40	8	25	6	57	31
	Svært fornøyd	19	13	14	20	46	50	17	4	20
	Fornøyd	27	25	29	20	38		61	18	27
	Hverken fornøyd eller misfornøyd	15	31	14	10	8	25	17	14	16
	Misfornøyd	6	13	7	10				7	6
	Svært misfornøyd			7						0



UNIVERSITETET I BERGEN

INSTITUTT FOR SAMFUNNPSYKOLOGI
Seksjon for arbeids- og organisasjonspsykologi
Christiesgate 12, 5015 Bergen
Telefon 55 58 31 90 Telefax 55 58 98 79

DELFAG I ARBEIDS- OG ORGANISASJONSPSYKOLOGI

PENSUM 2001 og 2002 (NUMMERERT)

1. Innføring i organisasjonspsykologi. Bok 1

Fischer, G. og Sortland, N. Innføring i organisasjonspsykologi.

Oslo: Tano, 2. utg. 1994 eller 3. utg. 2001 (ca. 335 s.)

- Kap. 1. Hva er organisasjonspsykologi? (1.)
- Kap. 2. Fra observasjon til handling (2.)
- Kap. 3. Viktige trekk ved fagfeltets utvikling (3.)
- Kap. 4. Organisasjonspsykologi i Norge (4.)
- Kap. 5. Verdisyn og menneskesyn (5.)
- Kap. 6. Om å forstå organisasjoner (6.)
- Kap. 7. Ledelse (7.)
- Kap. 8. Arbeid i og med grupper (8.)
- Kap. 9. Enkeltindividet i organisasjonen (9.)

2. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bok 2

Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (10.)

Kaufmann, A. (2000). Hvor ble det av individet i organisasjonen? i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (11.)

Haukedal, W. (2000). Ledelse og kunnskapsarbeid: Motivering av autonome medarbeidere, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (12.)

Raaheim, A. (2000). Mellommenneskelig kommunikasjon, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (13.)

Sortland, N., Einarsen, S. (2000). Mellommenneskelige konflikter: årsaker og kommunikasjonsmønstre, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (14.) **NY**

Forslin, J. (2000). Regenerativt arbete, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (15.)

Dyregrov, A. (2000). Lederskap i krise og omstilling, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (16.)

Knardahl, S. (2000). Arbeid, stress og helse, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (17.)

Thuen, F. (2000). Motsetninger mellom arbeid og hjem. Den nye, store arbeidsbelastningen, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (18.)

Matthiesen, S. (2000). Ildsjeler brenner ikke evig - om utbrenthet i arbeidslivet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (19.)

Einarsen, S., Schulze, O-C. (2000). Å redusere bedriftens sykefravær: et håpløst prosjekt? i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (20.)

Aarø, L.E. (2000). Helsefremmende arbeid i arbeidslivet, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (21.)

Glasø, L. (2000). Konsulentrollen, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (22.)

Sandal, G. M. (2000). Personlighetstester og utvelgelse av ledere, i Einarsen, S., Skogstad, A, eds. Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer. Bergen: Fagbokforlaget. (23.)

3. Mobbing og harde personkonflikter. Bok 3

Einarsen, S., Raknes, B.I, Matthiesen, S.B., Hellesøy, O.H. (1994, eller nyere opptrykk).

Mobbing og Harde Personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen

Kap. 0. Innledning. Mobbing og harde personkonflikter - et fenomen i tiden (s. 11-22)
(24.)

Kap. 2. Mobbing - omfang og utbredelse (s.57-77) (25.)

Kap. 6. Noen perspektiver på personkonflikter og mobbing i arbeidslivet (s. 104-121)
(26.)

Kap. 8. Utvikling av harde personkonflikter og mobbing (s. 145-160) (27.)

Kap. 10. Forebygging av mobbing og destruktive personkonflikter - med basis i forskning og fagkunnskap (s. 184-218) (28.)

Kap. 11. Å håndtere mobbing og personkonflikter - tiltaksarbeid i den enkelte organisasjon (s. 197-224). (29.)

Kap. 12. Å støtte og hjelpe et offer (s. 225-237). (30.)

4. Individuelle preferanser (personlighet). Bok 4

Ringstad, H., Ødegaard, T. (1999). Typeforståelse. Jungs typepsykologi og Myers-Briggs Type Indicator - en praktisk innføring. Bergen: Optimas Organisasjonspsykologene. (68 sider) (www.optimas.no) (31.)

5. Organisasjonskultur. Bok 5

Bang, H. (1995). Organisasjonskultur. 3. Utg (eller nyere utgaver). Oslo: TANO forlag. 180 sider.
(32.)

6. Psykologisk organisasjonsteori

Bjørvik, K.I. & Haukedal, W. (1997). Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 10. Litt om organisasjoner, side 362-400. Oslo: Cappelen Akademisk forlag. (39 sider) (33.)

Einarsen, S. (1997). Organisasjonspsykologi, i Nielsen, G.H. & Raaheim, K. (ed). En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler, kap. 25, side 552-573. Oslo: Cappelen Akademisk forlag. (21 s) (34.)

Levin, M., Fossen, Ø. & Gjersvik, R. (1994). Ledelse og teknologi. Kap. 7: Organisasjonsstruktur, side 147-178. Oslo: Universitetsforlaget. (35.)

7. Organisasjonsutvikling.

Goodstein, L.D., Burke, W.W. (1991). Creating successful organizational change. Organizational Dynamics, spring, 5-17 (10 sider). (36.) **NY**

King, N., Anderson, N. (1998). Innovation and change in organizations. Kap. 7: Organization development, side 129-155. London: Routledge (26 sider). (37.) **NY**

Latham, G.P., Seijts, G.H. (1998). Management development, i Drenth J.D, Thierry, H., de Wolff, C.J. Personnel psychology. Handbook of Work and Organizational Psychology, vol 3., side 257-272. London: Psychology Press (13 sider). (38.) **NY**

Robbins, S.P. (1998). Organizational behaviour. Kap. 17: Organizational change and stress management, side 625-664 (39 sider). (39.) **NY**

8. Psykososiale faktorer og arbeidsmiljø

Agervold, M. (1998). Det psykososiale arbeidsmiljø. Kap. 6: Arbeidsmiljømodeller (130-156)(26 s).(40.)

Bjørnvik, K.I. & Haukedal, W. (1997). Arbeids- og lederpsykologi. Kap. 9. Trivsel, stress, fravær og gjennomtrekk, side 346-361. Oslo: Cappelen Akademisk forlag. (15 sider) (41.)

Hellesøy, O.H. (1988). Kvalitetsstyring av arbeidsmiljø? Nordisk Ergonomi, 6 , 1/88 (13 s.) (42.)

Knardahl, S. (1998). Kropp og sjel. Psykologi, biologi og helse. Kap. 9: Arbeid og helse (side 220-236. Oslo: Universitetsforlaget. (16 sider) (43.) **NY**

Mikkelsen, A. (1996). Medarbeidersamtaler. Oslo: Cappelen. Kap. 2, Medarbeidersamtalens bakgrunn og utvikling, side 19-54. Oslo: Cappelen. (44.)

Skogstad, A. & Bang, A. (1994). Survey feedback. Arbeidsmiljøutvikling gjennom bruk av en kartleggings- og tilbakemeldingsmodell. Norsk Tidsskrift for arbeidsmedisin, 14, 4, 217-231 (14 s.) (45.)

9. Motivasjon og jobbtilfredshet

Arnold, J., Cooper, C.L., Robertson, I.T. (1998). Work psychology. Understanding human behaviour in the workplace. Kap. 11: Approaches to work motivation, side 244-272. 3th ed. London: Prentice-Hall. (21 sider) (46.) **NY**

Berry, L.M. & Houston, J.P. (1993). Satisfaction with work. I: Berry, L.M. & Houston, J.P. (1993). Psychology at work. s. 286-323 (38 s.) (47.)

10. Aksjonsvitenskap (Action Science)

Argyris, C. (1987). Når lederne viser "dyktig udyktighet". Norsk Harvard, 4. kvartal 1987, s. 68-74 (7 s.) (48.)

Argyris, C. (1994). On organizational learning. Kap. 1: Why individuals and organizations have difficulty in double-loop learning, side 7-38. Cambridge, Mass: Blackwell. (31 sider). (49.)

Argyris, C.: The executive mind and double-loop learning. Organization Dynamics, Amacom, 1982, s. 5-22 (20 s.) (50.)

Baklien, B. (1993). Organisatorisk læring og omstilling. I: Nordhaug, O. et.al. Kompetansestyring. Oslo (1993) (2. utg.), Tano Forlag. (51.)

11. Gruppedynamikk og kommunikasjon: individ og organisasjon

Furnham, A. (1997). The psychology of behaviour at work; Kap. 10: Group dynamics (428-469). London: Psychology Press (41 s). (52.)

12. Problemløsning og mental bearbeiding (kognisjon) i organisasjoner

Weick, K.E. (1990). Cognitive processes in organizations, i Cummings, L.L. & Staw, B.M, eds. Information and cognition in organizations, s. 287-320. London: JAI Press (30 sider). (53.)

13. Ledelse og rekruttering

Andriessen, E.J.H., Drenth, P.J.D. (1997). Kap. 13: Leadership: Theories and models (321-355). i Drenth J.D, Thierry, H., de Wolff, C.J. Organizational psychology. Handbook of Work and Organizational Psychology, vol 4. London: Psychology Press (32 s). (54.)

Grimsø, R.E. (1991). Rekruttering og utvalg. I: Lundberg, S. (1991). Personal ledelse. Bedriftsøkonomenes Forlag. (23 s.) (55.)

Hersey, P. & Blanchard, K.H. (1993). Management of Organizational Behavior. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey
Kap.8: Situational Leadership. s. 183-218 (36 s.) (56.)

Northouse, P.G. (1997). Leadership. Theory and practice. Kap. 4. Situational approach, side 53-73. (20 sider) (57.) **NY**

14. Stress og utbrenthet, mestring av stress

Hellesøy, O. (1990). Lederstress, sosialt samspill og mestring. I Greve & Kaufmann (red.) Ledelse, psykologiske og strategiske perspektiver. Oslo: Tano. (33 s.) (58.)

Hellesøy, O.H. (1990): Stress og mestring ved omstrukturering i arbeidslivet. Foredrag ved åpningen av Institutt for bedriftsmedisin. Universitetet i Bergen, 19.april 1990. Norsk Bedriftshelsetjeneste, 1990, 11, s. 171-183 (26 s.) (59.)

Mitchell, T.R. & Larson, J.R. People in organizations. An introduction to organizational behavior, kap. 7. Job stress, side 188-220. London: McGraw-Hill. (29 sider) (60.)

Roness, A. (1995). Utbrent? Arbeidsstress og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker. Kap. 1: Utbrenningsfenomenet, s. 13-44. Oslo: Universitetsforlaget. (31 s.) (61.)

15. Konflikt- og konflikthåndtering

Baron, R.A., Kap. 10: Conflict in Organizations. In Murphy, K.R. & Saal, F.E. (1990). Psychology in the organizations. Integrating science and Practice, Lawrence Erlbaum, Hillsdale, New Jersey. (18 s.) (62.)

Kindler, H.S. (1995). Managing conflict and disagreement constructively. I Pfeiffer, J.W. The 1995 Annual. Volume 1, Training, side 169-174.. San Diego, Ca: Pfeiffer & Co. (5 sider). (63.)

16. Kriser og Krisehåndtering

Dyregrov, A. & Hellesøy, O.H. (1992). Reaksjoner ved kriser og større ulykker. i Moen, B. et al. Håndbok for bedriftshelsetjenesten, del 3, kap. 12, side 232-262. Bergen: Institutt for arbeidsmedisin. 30 sider. (64.)

17. Jobb og alder

Warr, P. (1993). In what circumstances does job performance vary with age. European Work and Organizational Psychologist, 3 (3), side 237-249. (11 sider) (65.)

Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi

2002



Hvordan lese pensum

Forklaring til leseguide

De aller fleste vil bli forvirret dersom man leser artikkelkompendiet fra start til slutt, og gjør det samme med de fem pensum-bøkene. Pensum-litteraturen kan med fordel **ikke** leses som en roman (fra start til slutt). Sannsynligvis vil de aller fleste få en bedre pensum-tilegnelse, dersom pensum leses tematisk. Begynn med et tema som fenger, og les dette først. En ide kan være å lese Fischer og Sortland sin Innføringsbok i organisasjonspsykologi først, gjerne fra perm til perm. Deretter går du videre, og setter deg mer grundig inn i et av de tema som virket mest spennende i Fischer og Sortland-boka.

Temaene kan også tas opp suksessivt på kollokviegruppene, der alle forbereder seg på samme tema, og der en har hovedansvar for å legge fram det han/ hun vurderer som det sentrale innen temaet. Det er bedre å kunne en del på samtlige 31 tema som pensumet er inndelt i (jfr. lese-guiden), enn å være ekspert på noen få tema, og hoppe bukk resten av pensum. Flere av temaene i Leseguiden overlapper, så det er i virkeligheten færre hovedtema man skal beherske.

Leseguiden ble første gang utviklet i 1995, og har vært en vellykket nyskaping som studentene har satt pris på. Jeg har imidlertid i student-evalueringen vi gjennomfører hvert år nå blitt bedt om å gjøre mer tydelig hvordan Leseguiden skal brukes.

Tar du en titt på pensumlisten, vil du se at samtlige bøker og bokkapitler som står oppført i denne er nummerert, fra 1 til 65 (se **nummerne i parentes i slutten av hver referanse**). Mitt bokkapittel om utbrenthet er f.eks. nummerert som pensum-artikkel nummer 19.

Tar du nå en titt på leseguiden, vil du se at samtlige tema som står oppført i denne, er alfabetisert (og nummerert, fra tema 1 til og med 31). Temaene i leseguiden er identisk med forelesningstitlene. De fleste av temaene, med et par unntak nær, gis som separate forelesninger ved gjennomføring av hver studiesirkel. Vær oppmerksom på at forelesningene ikke gis i den rekkefølge som står oppført i leseguiden. Leseguiden brukes av samtlige studiesirkler, og temaene er derfor oppført i en ”nøytral” (alfabetisert) rekkefølge. Rekkefølgen på forelesningene varierer fra studiesirkel til studiesirkel.

La oss (som et eksempel) gå til min forelesning om utbrenthet, som jeg vil holde på et eller annet tidspunkt i gjennomføringen av hver studiesirkel. Forelesningen er den siste i leseguiden (nr. 31), og er kalt ”Utbrenthet i jobben – ildsjeler varer ikke evig”. Leseguiden anbefaler at studentene i tilknytning til denne forelesningen (enten før forelesningen er holdt, som en forberedelse til denne, eller senere, når man gjennomgår temaet på kollokviegruppen eller som selvstudium) leser pensumartiklene 19, 60 og 61.

Da er det bare å gå tilbake til pensumlisten igjen, og plukke fram artikkel 19 (mitt bokkapittel om utbrenthet – kalt ”Ildsjeler brenner ikke evig – om utbrenthet i arbeidslivet”), artikkel 60 (Mitchell og Larsson: People in organizations. An introduction to organizational behaviour. Kap 7: Job stress), og artikkel 61 (Roness: Utbrenthet og psykiske lidelser hos mennesker i utsatte yrker. Kapittel 1: Utbrenningsfenomenet).

Håper at dette er tilstrekkelig beskrivelse for hvordan leseguiden skal brukes, og at dere også tar ad notam at det er lurt å lese pensum tematisk.

Lykke til med lesingen!

Stig Berge Matthiesen
Faglig koordinator
1. amanuensis

Leseguide anbefalt litteratur
Delfag i arbeids- og organisasjonspsykologi

2002



*Bruk leseguiden for å lese pensum tematisk.
Alle pensumartiklene er nummerert, slik at det skal være lett å finne fram.
Se også egen veiledning til Leseguiden*

1. Action Science - et redskap for effektiv kommunikasjon	1, 2, 14, 48-51
2. Endringer i arbeidslivet - står vi foran et 'tidevannsskille'?	17, 33-34
3. Gruppeweekend (erfaringsbasert læring i smågrupper)	8, 49, 50, 52
4. Helsefremming på arbeidsplassen	17, 21
5. Internkontroll og kvalitetsstyring av arbeidsmiljø	9, 11, 42-45
6. Jobb, familie, aldring	17, 18, 65
7. Jobbtilfredshet og organisatorisk tilhørighet - den gode jobb	41, 46-47
8. Kommunikasjon: individ og organisasjon	13, 14
9. Konflikt og konflikthåndtering	14, 28-30, 62-63
10. Krise og katastrofepsykologi - individuell og organisatorisk beredskap	16, 64
11. Ledelsestenkingens historie – fra Scientific Management til karismatiske ledere (sentrale lederteorier)	3, 5, 7, 38, 54, 57-58
12. Lederutfordringer i kunnskapssamfunnet	12, 16, 53-54
13. Mobbing og harde personkonflikter – hva gjør en?	24-30
14. Motivasjon i arbeidssammenheng	5, 12, 46
15. Omstilling og nedbemanning: Individuelle reaksjoner og organisatorisk beredskap	36, 39, 59
16. Omstilling, beslutningstaking og strategiske signaler	51, 53
17. Organisasjonskultur og organisasjonsklima- retningsgiver og energikilde i arbeidsfellesskapet	6, 32
18. Organisasjonslæring i ulike typer organisasjoner. Kan en organisasjon lære?	35, 49-51
19. Organisasjonspsykologi og produktivitet - hva virker"	3-5, 12, 46
20. Organisasjonsteori vinklet psykologisk	15, 33-35
21. Organisasjonsutvikling - sentrale begrep	6, 36-39, 51
22. Organisasjonsutvikling belyst gjennom teori og eksempler fra praksis	22, 36
23. Personlighet og organisasjon - hvilken betydning har særtrekk ved individet?	11, 31, 60
24. Psykososialt arbeidsmiljø – Sentrale begrep og modeller	10, 34, 40
25. Rekruttering – muligheter, begrensninger og hodejegere	9, 23, 55
26. Samarbeid og problemløsning: individuelle preferanser og almenne tilbøyeligheter	11, 31
27. Situasjonsbestemt ledelse	56-58
28. Sosial støtte, ros og bruken av medarbeidersamtaler	9-10, 17, 19, 44
29. Stress og stresshåndtering: Individ og organisasjon	17, 40, 43, 58-60
30. Sykefravær: fravær eller nærvær i jobben	20, 41
31. Utbrenthet i jobben - ildsjeler varer ikke evig	19, 60-61

Ytterlige forespørslar om rapporten:

Kontakt Stig Berge Matthiesen på E-mail: stig@uib.no