

Studiehandledning

Personalarbete, Utveckling (5hp)

Kurskod:SOD251, HT2018

Kursansvarig: Anneli Öljarstrand anneli.oljarstrand@edu.su.se

Lärare: Henric Stenmark henric.stenmark@edu.su.se

Lärare: Christer Langström christer.langstrom@edu.su.se

Gästföreläsare: Ulf E Åkerström (Psykologi), Lotta Stern (Sociologi), Tommy Anderson (ALNA)

Kursplattform Athena

I kursen används den digitala plattformen *Athena* för information kring uppgifter och eventuella schemaförändringar. Se därför till att du har tillgång till Athena innan du börjar kursen. All löpande information kommer att publiceras på kursplattformen och om du behöver hjälp kontaktar du it-supporten för studenter: <http://www.su.se/utbildning/studentservice/it-för-studenter/it-support>

Förväntade studieresultat

Se aktuell kursplan

Institutionen för pedagogik och didaktik

Stockholms universitet

Institutionen för pedagogik
och didaktik

106 91 Stockholm

Besöksadress:

Frescativägen 54
www.edu.su.se

Telefon: 08-16 20 00 (vxl)

Telefax: 08-15 83 54

E-post: xxx@edu.su.se

Kursens upplägg och innehåll

Delkursen *Utveckling* ingår i kursen Personalarbete (15 hp). Utveckling av människa och organisation är en väsentlig dimension inom det personalvetenskapliga området och därmed ett centralt innehåll i personalvetares arbete. Utveckling kan avse såväl individer som organisationen i sig. Räcker det med att individer utvecklas för att verksamhetens ska utvecklas? Eller är det tvärt om så att en utvecklad organisation leder till individutveckling? Den kultur som råder i verksamheten har i detta avseende betydelse, liksom organisationsformer och ledarskap. Kursen är uppbyggd kring temat; *Att utveckla individer och organisationer*. I organisationer förekommer en mängd planerade och formella insatser för att utveckla personalen och verksamheten. Några exempel på sådana insatser som berörs under kursen är; arbetets digitalisering och det nya arbetslivet, organisationsutveckling och organisationskultur, utvecklingssamtal och coachning. Syftet är att utveckla kunskaper om aktuell forskning inom området utveckling, samt förmågan att relatera denna forskning till praktiskt personalarbete.

Obligatoriska moment

Gruppuppgift 1: "Presskonferens"

Ni kommer att arbeta med presskonferenser utifrån två kortare texter; "Den hjärtlösa eliten" samt "Det blir bara värre". Innehållet i uppgiften rör arbetslivets förändringar inklusive frågor om kunskapsekonomi och artificiell intelligens (AI) samt en föreslagen kategorisering av yrken i "de tre h-na"; huvud, hand och hjärta. Genom Gruppuppgift 1 granskas den pågående digitaliseringen på kritiskt sätt. Se särskild anvisning om uppgiften och om gruppindelningen i Athena.

Uppgiften är obligatorisk och kompletteras, enligt ansvarig lärare Henric Stenmaks anvisningar

Gruppuppgift 2 "Forskning och praktik"

Gruppuppgift 2 innebär att ni ska välja en utvecklingsform av organisation eller medarbetare (ex. medarbetarsamtal, kompetensutveckling, E-lärande, organisationsutveckling osv.) och fördjupa er i forskning om detta. Det innebär att ni ska hitta, granska och jämföra två vetenskapliga, kvalitetsbedömda (peer reviewed) originalartiklar, publicerade i nationella eller internationella vetenskapliga tidskrifter om vald utveckling. Ni ska också reflektera över presenterade resultatets användbarhet i praktiskt personalarbete. Uppgiften presenteras muntligt med hjälp av PP-bilder, vid seminarie 2. Närmare instruktioner om uppgift, genomförande och krav, ges muntligt i samband med föreläsning och skriftligt i Athena.

Uppgiften och seminariet är obligatoriska kompletteras, enligt kursansvarig Anneli Öljarstrands instruktioner

Workshop "Prova coachning"

I denna workshop får du i mindre grupper om fem deltagare tillfälle att dels coacha en kurskamrat och dels själv bli coachad kring en autentiska fråga/dilemma/problem som finns i ditt liv just nu. Du kommer också i dessa grupper att observera några coachande samtal och ge feedback till en kurskamrat som agerat coach grundad i din upplevelse av din kamrats agerande som coach utifrån teori och metod för coachande samtal samt coachande feedback. Under den inledande föreläsningen/seminariet kommer centrala delar av coachningens teori och metod att behandlas. Ni kommer under föreläsningen/seminariet att bekanta er med metoder för aktivt och intuitivt lyssnande, empati, empowerment och perspektivvidgande.

Föreläsningen/seminariet och er läsning av litteraturen ligger således till grund för att ni ska kunna genomföra workshopen och inhämta grundläggande kunskaper och färdigheter för att

kunna leda samtal av coachande karaktär. Workshopen öppnar också för att utveckla er förmåga att reflektera över ert eget agerande i samtal, att anträda vägen mot att bli en reflekterande praktiker.

Uppgiften är obligatorisk kompletteras, enligt lärare: Christer Langströms anvisningar

Gästföreläsning Om skadligt bruk i arbetslivet

I kursen ingår en gästföreläsning med **Tommy Andersson, konsult** från **ALNA** som ägs av de centrala organisationerna på arbetsmarknaden och som beskriver sig som "expert på skadligt bruk i arbetslivet". Tommy kommer bland annat att tala om hur man kan arbeta med ex. kulturen på arbetsplatsen - värderingar och spelregler, formella och in-formella men även chefernas mod och kunskaper om skadligt bruk.

Föreläsningen är obligatorisk och frånvaro kompletteras enligt kursansvarigs anvisningar

Obligatorisk kurslitteratur

Adler, S., Campion, M., Colquitt, A., Grubb, A., Murphy, K., Ollander-Krane, R., & Pulakos, E. (2016). Getting rid of performance ratings: Genius or folly? A debate. *Industrial And Organizational Psychology*, 9(2), 219-252.

Bushe, G.R. & Marshak, R.J. (2014). The dialogic mindset in organization development. *Research in Organizational Change and Development*, 22, 55-97 (42 s)

Gjerde, S. (2012). *Coaching: vad, varför hur*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur (378 s.) (Valda delar)

Lindell, E. (2015). *Framtidens arbetsmarknad : En teoretisk kunskapsöversikt*. Västerås. Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:mdh:diva-29365> 40 s.

Meng, F.), Wang, X.), Chen, H.), Zhang, J.), Zheng, Q.), Yang, W.), & Wang, J.). (2016). The influence of organizational culture on talent management: A case study of a real estate company. *Journal Of Chinese Human Resource Management*, 7(2), 129-146.

Två egenvalda vetenskapliga artiklar tillkommer

Betygskriterier

Utöver obligatoriska uppgifter och moment, examineras delkursen tillsammans med övriga delkursers individuella examinationsuppgifter. Den individuella examinationsuppgiften som anknyter till delkursen Utveckling, betygsätts enligt följande betygs-kriterier:

A Redogör för forskning på ett synnerligen initierat, klagörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett synnerligen initierat, klagörande och kritiskt reflekterande sätt som är relevant för ämnesområdet.

B Redogör för forskning på ett klagörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett kritiskt reflekterande, klagörande och relevant sätt.

C Redogör för forskning på ett klagörande sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett klagörande och i viss mån kritiskt granskande sätt.

D Redogör för forskning på ett bra sätt. Beskriver, och analyserar i viss mån, relationen mellan forskning och praktik.

E Redogör tillfredsställande för forskning. Beskriver tillfredsställande relationen mellan forskning och praktik.

Fx Redogör för forskning på ett bristfälligt sätt. Beskriver bristfälligt relationen mellan forskning och praktik.

F Redogör inte för forskning. Beskriver inte relationen mellan forskning och praktik

Examination och betygsättning

Se aktuell kursplan

Plagiat

Det är givetvis tillåtet att citera andra källor, men såväl direkta citat som indirekta referat måste alltid vara försedda med korrekta och fullständiga referensuppgifter. Att kopiera eller skriva av ett kortare eller längre avsnitt och ange sig själv som författare till texten är förbjudet. Det betraktas som plagiat. Man får inte heller kopiera sina egna texter som man fått godkända i andra kurser, sk. självplagiat. Ett exempel på plagiat är att ordagrant eller nästan ordagrant skriva av en text (detta innefattar även delar av en text och enstaka meningar) och inte ange varifrån detta kommer. Plagiat kan även anses vara fallet om du använder andras text så att du får den att framstå som din egen. Andras text kan exempelvis utgöras av kurslitteratur och/eller texter du funnit på nätet eller en studiekamrats hemtentamen. Plagiat betraktas som ett grundläggande brott, inte enbart mot en etablerad forskningsetisk kod, utan även mot ett allmänt förhållningssätt vad gäller egna och andras texter. Plagiat är otillåtet fusk och blir alltid föremål för ett disciplinärende, som kan leda till avstängning. Vid SU kontrolleras texterna mot en databas.

Fusk

Som student vid Stockholms universitet ansvarar du för din egen utbildning. Som en del i ditt ansvar ingår att känna till de regler som finns för studier, examination och för att vistas i lokaler och utnyttja resurser. Enligt de regler som gäller för universitetet får disciplinära åtgärder bland annat vidtas mot student som:

- med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid prov eller när en studieprestation annars ska bedömas,
- stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen.

Disciplinären den behandlas i Stockholms universitets disciplinnämnd. Påföljden kan bli varning eller avstängning för en tid av 1-6 månader. Information om Stockholms universitets regler för examination och disciplinären den finns på Stockholms universitets webbsida www.su.se/regelboken. Lärare är skyldig att anmäla grundad misstanke om fusk till rektor och disciplinnämnden

Kursvärdering

Kursen utvärderas genom en digital enkät som blir tillgänglig vid kursens slut. Länk till kursvärderingen läggs antingen ut på Athena eller skickas på mejl till samtliga registrerade studenter.

Kursöversikt

Pedagogik 23 november - 12 december (14 dagar) SOD251 Utveckling, 5hp				
Dat	Dag/tid	Aktivitet	Lärare	Litteratur
23-nov	fredag	Egen läsning	Lärlöst	
26-nov	måndag 9.30–10 10-12	Introduktion Föreläsning: HR: Utveckling & trender. Intro gruppuppgift 1	Anneli Henric S	Lindell, E. (2015)
26-nov	måndag 13-15	Föreläsning Medarbetarsamtal	Ulf E Åkerström	Adler, m.fl. (2016)
27-nov	tisdag	Tid för gruppförberedelse	Lärlöst	
28-nov	onsdag 10-12	Grupp 3: "Presskonferens"	Henric S	Obligatoriskt
29-nov	torsdag 10-12 13-15	Grupp 2: "Presskonferens" Grupp 1: "Presskonferens"	Henric S Henric S	Obligatoriskt
30-nov	fredag 9.30–12	Föreläsning: <i>Utveckling</i> Intro gruppuppgift 2	Anneli Ö	Bushe & Marshak (2014) Meng, m.fl. (2016)
03-dec	måndag	Tid för gruppförberedelse	Lärlöst	
04-dec	Tisdag 9-12 9-12 13-16	Redovisa: <i>Granskningar av artiklar</i> Grupp 1 Grupp 2 Grupp 3	Anneli Ö Henric S Anneli Ö	Obligatoriskt
05-dec	onsdag	Egen läsning coaching	Lärlöst	
06-dec	torsdag	Egen läsning coaching	Lärlöst	
07-dec	fredag 13-16	Gäsföreläsning ALNA: <i>Skadligt bruk i arbetslivet</i>	Tommy Anderson	Obligatoriskt
10-dec	måndag 9-12	Föreläsning Coaching	Christer L	Gjerde, S. (2012)
11-dec	tisdag 10-12	Föreläsning: <i>Organisationskultur</i>	Lotta Stern	Meng, m.fl. (2016)
11-dec	tisdag 13-15	Workshop Coaching grupp 2	Christer L	Obligatoriskt
12-dec	onsdag 10-12 13-15	Workshop Coaching grupp 3 Workshop Coaching grupp 1	Christer L Christer L	Obligatoriskt