

Studiehandledning

Personalarbete, Utveckling (5hp)

Kurskod: SOD251, HT2019

Kursansvarig: Gunilla Carstensen gunilla.carstensen@edu.su.se

Lärare: Christer Langström christer.langstrom@edu.su.se ; Henric Stenmark
henric.stenmark@edu.su.se

Övriga lärare: Ulf E Åkerström (Psykologi), Lotta Stern (Sociologi)

Gästföreläsare: Charlotte Vassilaris, GANT

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/studentervice/it-forstudenter/it-support>

Förväntade studieresultat

Se aktuell kursplan

Institutionen för pedagogik och didaktik

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? Vilken betydelse spelar kommunikation, delaktighet och återkoppling för utveckling? 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 men det förekommer också mer informella inslag som har betydelse för utveckling av individ och organisation. Några exempel på sådana insatser som berörs under kursen är utvecklingssamtal, coachning, organisationsutveckling och organisationskultur. Kursen tar också upp HR:s roll i relation till arbetets digitalisering och det nya arbetslivet. Syftet är att utveckla kunskaper om aktuell forskning inom området utveckling, samt utveckla en förmåga att relatera forskning till praktiskt personalarbete.

Obligatoriska moment

Gruppuppgift 1: "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 autentisk 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 läsningen 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. Seminariet öppnar också för att utveckla er förmåga att reflektera över ert eget agerande i samtal, att anträda vägen mot att bli en reflekterande praktiker.

Frånvaro från seminariet kompletteras enligt undervisande lärares anvisningar.

Gruppuppgift 2 "Hur skapa en lärande arbetsplats? – forskning och praktik"

Gruppuppgift 2 innebär att ni ska välja en utvecklingsform av organisation eller medarbetare t ex kan det handla om medarbetarsamtal, kompetensutveckling, E-lärande, organisationsutveckling etc och fördjupa er i forskning om den valda utvecklingsinsatsen. Det innebär att ni ska leta rätt på, granska och jämföra två vetenskapliga, kvalitetsbedömda (peer reviewed) originalartiklar, publicerade i nationella eller internationella vetenskapliga tidskrifter som handlar om den valda utvecklingsformen. Ni ska också reflektera över studiernas resultat och ta ställning till hur användningsbara resultaten kan vara i personalarbetets praktik. Vilka möjligheter respektive utmaningar ser ni?

Uppgiften presenteras muntligt med hjälp av power point på seminariet 2/12. Följande ska framgå i presentationen:

- Studiens syfte, metod och resultat.
- Vad är det för slags utvecklingsform/er som artikeln handlar om?
- Vilka förtjänster och/eller brister är möjliga att identifiera? Motivera.
- Formulera ett sammanfattande omdöme av hur användningsbara resultaten är i personalarbetets praktik.

Uppgiften och seminariet är obligatoriska, frånvaro kompletteras enligt undervisande lärares anvisningar.

Gästföreläsning 28/11

HR och kontinuerligt lärande - hur skapar vi det i praktiken?

I kursen ingår en gästföreläsning med Charlotte Vassilaros, Global HR-chef på GANT som kommer att prata om hur HR kan arbeta med frågor som rör utveckling och vilken roll forskning kan ha i det praktiska HR arbetet.

Föreläsningen är obligatorisk och frånvaro kompletteras enligt 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.

Alipour, F., & Karimi, R. (2018). Creating and Developing Learning Organization Dimensions in Educational Settings; Role of Human Resource Development Practitioners. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 5(4), 197-213.

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 https://www.mdh.se/polopoly_fs/1.84500!/Menu/general/column-content/attachment/Framtidens%20arbetsmarknad_delrapport_1_tryck.pdf
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, betygssätts enligt följande betygskriterier:

- A** Redogör för forskning på ett synnerligen initierat, klargörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett synnerligen initierat, klargörande och kritiskt reflekterande sätt som är relevant för ämnesområdet.
- B** Redogör för forskning på ett klargörande och relevant sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett kritiskt reflekterande, klargörande och relevant sätt.
- C** Redogör för forskning på ett klargörande sätt. Beskriver och analyserar relationen mellan forskning och praktik på ett klargörande 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.

Disciplinärenden 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 disciplinärenden finns på Stockholms universitets webbsida www.su.se/regelboken. Lärare är skyldig att anmäla grundad misstanke om fusk till rektor och disciplin nämnden.

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

Personalarbete, utveckling 21/11 – 11/12 SOD251 Utveckling, 5hp				
Datum	Dag/tid	Aktivitet	Lärare	Litteratur
Tors 21/11	10-12	Kursintroduktion Föreläsning HR och utvecklingsarbete	Gunilla Carstensen	Bushe, m fl 2015; Lindell, E. (2015)
Fred 22/11	13-15	Föreläsning <i>Medarbetarsamtal</i>	Ulf E Åkerström	Adler, m.fl. (2016)
Må 25/11	9-12	Föreläsning <i>Coaching</i>	Christer Langström	Gjerde, S. (2012)
Ons 27/11	8-10	Seminarium 1: Grupp 1	Christer Langström	Obligatoriskt
	10-12	Seminarium 1: Grupp 2	Christer Langström	Obligatoriskt
	13-15	Seminarium 1: Grupp 3	Christer Langström	Obligatoriskt
Tors 28/11	13-15	HR och kontinuerligt lärande- hur skapar vi det i praktiken?	Gästföreläsning: Charlotte Vassilaros, HR-chef, GANT	Obligatoriskt
Fred 29/11	10-12	Föreläsning: Organisationskultur	Lotta Stern	Meng, m.fl. (2016)
2/12	10-12	Seminarium 2: Grupp 1	Gunilla Carstensen	Obligatoriskt
	13-15	Seminarium 2: Grupp 2	Gunilla Carstensen	Obligatoriskt
	15-17	Seminarium 2: Grupp 3	Gunilla Carstensen	Obligatoriskt
Ti 3/12	10-12 13-15?	Föreläsning och Avslutning <i>Framtidens lärande arbetsliv</i>	Gunilla Carstensen	Lindell (2015)