

Anvisningar till kursen:  
Personalarbete (SOD251)

**Delkurs: Omställning**

**5 hp**

*VT21 ges kursen via zoom*

Version 2021-03-02



### Kursens innehåll

Delkursen Omställning behandlar teoretiska och praktiska psykologiska aspekter av rörlighet och omställning ur ett individperspektiv så väl som ur ett organisationsperspektiv. Centrala aspekter som tas upp under kursen är frivillig och ofrivillig rörlighet, inlåsningsanställningsotrygghet och organisationsförändring. Kursen behandlar även fenomen som omplacering och uppsägning. Kursen består av föreläsningar samt två pass med praktiska övningar som relaterar till föreläsningarna. Uppgiften till de praktiska övningarna introduceras i samband med föreläsningarna.

### Examination

Delkursen examineras genom aktivt deltagande (som är obligatoriskt) på en praktisk gruppövning som bedöms med betygen godkänd/icke godkänd. Vid betyget icke godkänd på grund av frånvaro eller annan anledning kommer en skriftlig komplettering att krävas för att bli godkänd.

Utöver detta examineras delkursen med en individuell hemtentamen. Den individuella examinationsuppgiften som anknyter till delkursen Omställning kommer att betygsättas i enlighet med kriterierna i tabell 1 nedan.

Tabell 1

<b>Betyg</b>	<b>Lärandemål: Efter genomgången kurs förväntas studenten kunna redogöra för forskning (relevanta teorier och empiriska studier) inom området omställning.</b>	<b>Lärandemål: Vidare förväntas studenten kunna dra slutsatser för praktiskt arbete med omställning utifrån forskning.</b>
<b>A</b>	Redogör för forskning på ett synnerligen initierat, klargörande och relevant sätt.	Beskriver på ett klargörande, relevant och synnerligen initierat sätt hur forskning kan användas i praktiskt arbete.
<b>B</b>	Redogör för forskning på ett klargörande och relevant sätt.	Beskriver på ett klargörande och relevant sätt hur forskning kan användas i praktiskt arbete.
<b>C</b>	Redogör för forskning på ett klargörande sätt.	Beskriver på ett klargörande sätt hur forskning kan användas i praktiskt arbete.
<b>D</b>	Redogör för forskning på ett bra sätt.	Beskriver hur forskning kan användas i praktiskt arbete.
<b>E</b>	Redogör tillfredsställande för forskning.	Beskriver i någon mån hur forskning kan användas i praktiskt arbete.
<b>Fx</b>	Redogör för forskning på ett bristande sätt. Komplettering krävs	Beskriver hur forskning kan användas i praktiskt arbete bristfälligt. Komplettering krävs.
<b>F</b>	Redogör inte för forskning.	Beskriver inte hur forskning kan användas i praktiskt arbete.



Stockholms  
universitet

### Lärare på kursen

Fil dr Helena Falkenberg (kursansvarig), Psykologiska institutionen, Stockholms universitet,  
e-postadress: hfg@psychology.su.se

Professor Claudia Bernhard-Oettel, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, e-  
postadress: claudia.bernhard.oettel@su.se

Personal från Trygghetsrådet, TRR

### Kurslitteratur

- 1) Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 4(63), 241–251.
- 2) Låstad, L., Hellgren, J., Näswall, K., Richter, A., & Sverke, M. (2016). 30 års forskning om anställningsotrygghet: En litteraturoversikt. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 22(3/4), 8-27.
- 3) Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), artikel-id: 2536, 1-29.
- 4) Furåker, B. (2010). Inlåsning på den svenska arbetsmarknaden. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 16(4), 55-70.
- 5) Bernhard-Oettel, C., Näswall, K., Stengård, J., Östergren, P., O., Westerlund, H., & Berntson, E. (2013). Inlåsning, anställningsbarhet och välbefinnande efter en omorganisation. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4), 101-112.
- 6) De Jonge, T., Wiezer, N., de Weerd, M., Nielsen, K., Mattila-Holappa, P. & Mockało, Z. The impact of restructuring on employee wellbeing: A systematic review of longitudinal studies, *Work & Stress*, 30(1), 91-114.
- 7) De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4)1–6.
- 8) Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. I P.L. Perrewe & D.C. Ganster (Red.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, vol. 2. Bingley: Emerald Group Publishing Limited (s. 261-291). ISBN: O-7623-0970-9.
- 9) Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- 10) Williams, C.J., Dziurawiec, S., & Heritage, B. (2018). More pain than gain: Effort-reward imbalance, burnout, and withdrawal intentions within a university student population, *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 378-394.