



HR-programmet, termin 1, kurs 759G57:

**Beteendevetenskapligt personalarbete
– en introduktion och integration, 7,5hp
Del 1: Introduktion, 3hp**

Kursanvisning
HT 2019

Avdelningen för Pedagogik och Sociologi (APS)
Institutionen för beteendevetenskap och lärande (IBL)
Linköpings universitet (LiU)

Inledning

I denna kursanvisning presenteras kursens innehåll, mål, undervisning och arbetsformer, examination, återkoppling samt kontaktuppgifter till några viktiga funktioner. Kursanvisningen avslutas med bilagan Gruppkontrakt som är ett underlag som du och gruppen du ingår i använder för att bli en effektivare arbetsgrupp.

Kursens innehåll

Kursen fokuserar innehållsligt på beteendevetenskapligt personalarbete i organisationer. Kursen är uppdelad i två delar och består dels av en introduktion till områdena HR-/personalarbete samt organisationsteori, dels av en integration där dessa områden kombineras med ämneskunskaper i pedagogik, psykologi samt sociologi. Den första delen av kursen genomförs under höstterminens två första veckor, medan den andra delen genomförs under vårterminens tre sista veckor. Fortsättningsvis fokuserar denna kursanvisning på introduktionsdelen av kursen som är uppdelad i två teman.

Tema 1: HR-rollen

Temat fokuserar på att du som student ska få en övergripande beskrivning av vad HR-rollen innebär och vad HR-/personalarbete är. Innehåll som kommer beröras är personal- och HR-arbetets (HR = Human Resource) innehåll (vad), arbetssätt (hur) och funktion i en organisation. Vi kommer även presentera en kort historik till personalarbetets framväxt.

Tema 2: Organisationsteori

Under detta tema vänder vi blicken mot organisationen, d.v.s. det som skapar förutsättningar för HR-/personalarbetet. Innehållsligt fokuserar vi på vad en formell organisation är, vilken betydelse mål och strategier har för hur organisationer fungerar, vad en organisationsstruktur är, samt relationen mellan organisationen och dess omvärld.

Förhoppningen är att du som student ska lyckas integrera dessa två teman och få en förståelse för att vi kan tänka oss organisationer utan HR-praktiker, men inte HR-praktiker utan organisationer. På detta sätt vill lägga en grund för dels hur du kan förstå ditt kommande yrkesliv som HR-praktiker, dels kurserna under ditt första år på HR-programmet.

Kursens mål, introduktionsdelen

Efter avslutad kurs ska den studerande kunna:

- redogöra för personal- och HR-arbetets innehåll (vad), arbetssätt (hur) och funktion i en organisation.
- redogöra för vilka kunskaper som behövs för att arbeta som HR-praktiker.
- redogöra för vad en formell organisation är samt omvärldens betydelse för organisationer.

Kursens undervisning och arbetsformer

Kursen är organiserad som en helfartskurs vilket innebär att arbetsinsatsen för dig som student kommer att ligga på ett genomsnitt om 40 timmar per vecka, med avvikelser såväl uppåt som nedåt för enskilda veckor. Kursen är vidare organiserad som campuskurs, vilket innebär att du som student förväntas vara tillgänglig på Campus Valla vardagar mellan kl. 08-17 för arbete som har med kursen att göra.

Undervisningen består av schemalagda föreläsningar, seminarier och grupphandledning. Förutom schemalagd tid förväntas du som student arbeta med självstudier, enskilt eller i grupp.

Föreläsningarnas funktion är att introducera olika ämnen och skapa översikter för självstudierna. Här försöker lärare således ge stöd och struktur till ditt eget lärande.

*Seminarier*na bygger på förberedelser enskilt och i grupp och är centrala tillfällen för att bearbeta kurslitteraturen (begrepp, teorier, modeller, perspektiv etc.) och eventuella kursuppgifter. Seminarierna är examinerande och är obligatoriska på gruppnivå, d.v.s. en majoritet av gruppens medlemmar måste vara representerade vid varje sådant tillfälle.

Grupphandledning erbjuds grupperna och bygger på att ni studenter är aktiva och själva löser uppgifter. I schemat har dessa tillfällen etiketterats som förberedelse inför examinerande seminarium. Läraren har här endast en handledande funktion, d.v.s. hen finns tillgänglig och besvarar frågor som ni har. Handledarens uppgift är att stödja gruppens eget arbete, inte att ta över ansvaret och driva arbetet framåt. OBSERVERA! Vi tillhandahåller ingen handledning, varken över telefon eller e-post, utöver den schemalagda tiden.

Schemat finns elektroniskt (bl a som länk från kursens Lisam-sida). Vecka 33 handlar om programövergripande frågor, medan veckorna 34 och 35 ägnas åt del 1 av delkursen Beteendevetenskapligt personalarbete – Introduktion. På måndag vecka 34 ges en kursintroduktion och en föreläsning, och veckans uppgift introduceras. Under måndag-tisdag förväntas ni läsa och sammanfatta kurslitteraturen för veckan, för att sedan gå över till grupparbete. Veckan avslutas med ett examinerande seminarium, se särskilda instruktioner. Måndag-tisdag vecka 35 ägnas åt att läsa och sammanfatta litteratur samt att gå på föreläsningar, sedan följer grupparbete samt examinerande seminarium onsdag-torsdag. Se särskilda instruktioner. Veckan avslutas med en individuell examination.

En grundläggande princip som genomsyrar undervisningen på kursen är att ni studenter ska förberedas för ert kommande yrkesliv. Det innebär i klartext att undervisningen bedrivs på ett sätt som överensstämmer med kraven där. Vi ska med en metafor hämtad från idrottsvärlden träna er så matchlikt som möjligt. HR-arbetet är inte längre ett tämligen okvalificerat och i huvudsak administrativt arbete, utan ställer idag höga krav på HR-praktikerns analytiska kompetens och förmåga att tillvarata det handlingsutrymme som arbetet medger. HR-arbetet kan utifrån tabell 1 beskrivas i termer av ett målstyrt eller kreativt arbete, d.v.s. arbeten där handlingsutrymmet är betydande.

Tabell 1: Fyra typer av lärande som funktion av handlingsutrymme i lärandesituationen. (Ellström 1992, s. 71)

Aspekter av lärande-situationer	Reproduktivt lärande	Produktivt lärande (regelstyrt)	Produktivt lärande (målstyrt)	Kreativt lärande
Uppgift/ Mål	Given	Given	Given	Ej given
Metod	Given	Given	Ej given	Ej given
Resultat	Given	Ej given	Ej given	Ej given

Det vore med andra ord fel av oss lärare att alltid presentera uppgifter för er som minimerar ert handlingsutrymme (se reproduktivt och regelstyrt lärande/arbete i tabell 1). Vi strävar istället mot att under utbildningstiden träna er på att självständigt formulera vad uppgiften/målet är, att välja (arbets)metod för att ta er framåt i arbetsprocessen, samt också avgöra om resultatet är tillräckligt. Sättet som den här kursen är upplagd ligger således i linje med ett målstyrt eller kreativt lärande/arbete i tabellen ovan. Vi har ett erbjudande som sätter vissa ramar för studierna, men innanför dessa ramar förväntas ni att engagera er och nyttja det handlingsutrymme som finns. Detta benämns inom programmet för karta- och kompasspedagogik.

Tabell 1: programets karta- och kompasspedagogik jämfört med traditionell pedagogik

	Traditionell pedagogik	Karta och kompasspedagogik
Människosyn	Teori X: Ovilliga att arbeta/ta ansvar	Teori Y: Aktiva och självstyrande
Studentroll	Passiv mottagare av given kunskap Flit, följsamhet och reproduktion	Aktivt sökande efter kunskap Aktiv, kreativ och frågasättande
Kunskapssyn	Atomistisk Kunskap kan mätas Kunskapen som produkt Inläring	Holistisk Kunskap kan inte alltid mätas Kunskap som en process Lärande
Undervisning	Förmedlingspedagogik Expertlärare som fyller på okunniga	Varierat arbetssätt Läraren som en resurs (bollplank)
Handlingsutrymme för student	Litet handlingsutrymme	Större handlingsutrymme
• Målet	Målet är givet (kursplan)	Målet är givet (kursplan)
• Metoden	Metoden är given	Endast delvis given; ett erbjudande
• Resultatet	Resultatet är givet	Upp till studenten – the sky is the limit!

Examinationsformer och betyg

På introduktionsdelen av kursen ges betyget Godkänd (G) eller Underkänd (U). Betyget Väl Godkänd (VG) kan bli aktuellt först efter att integrationsdelen slutförts under vårterminen. Kursen examineras på ett flertal olika sätt, såväl individuellt som i grupp, såväl muntligt som skriftligt. Kursens examinationstillfällen framgår även på schemat.

Gruppexamination/Examinerande seminarier: I introduktionsdelen av kursen ingår två examinerande seminarier som är obligatoriska på gruppnivå, d.v.s. en majoritet av gruppens medlemmar måste vara representerade vid varje sådant tillfälle. Till dessa tillfällen ska grupperna ha arbetet med och löst vissa uppgifter samt muntligt redovisa sina resultat på plats. För seminarierna tillämpas en tvågradig betygsskala (G eller U). För den grupp vars uppgift inte blir godkänd specificerar läraren vad gruppen ska göra för att bli godkända. Seminarierna examinerar de tre första målen i kursplanen. Instruktionerna för dessa examinerande seminarier finns på Lisam.

Individuell examination/Skrivsalstenta: I kursen ingår en skrivsalstenta i form av en litteraturdugga. En dugga är ett skriftligt prov på tid, d.v.s. du förväntas visa att du kan prestera under tidspress (jfr. Högskoleprovet). Uppgifterna varierar med ämnet, men ofta är forskningsbaserade faktafrågor (begrepp, perspektiv, modeller, teorier, argument för/emot, centrala resultat/slutsatser etc.) i fokus. Du ska antingen ta ställning till huruvida ett påstående är "mest sant"/"mest falskt", eller med ett/få ord besvara en forskningsbaserad faktafråga. Duggan leds av en lärare som även presenterar de ordningsregler som gäller för duggan (tillåtna hjälpmedel, placering i salen, tidsåtgång). Läraren övervakar även eventuella försök till fusk. För att bli godkänd på duggan krävs att du har minst 60 % av totalpoängen. Resultatet från detta tillfälle kommer sammanvägas med examinationen under integrationsdelen av kursen för att avgöra slutbetyget på kursen.

För att erhålla betyget G på introduktionsdelen av kursen krävs:

- att du och gruppen du ingår i förberett, aktivt deltagit i, samt blivit godkänd på de examinerande seminarierna.
- godkänt resultat på den individuella examinationen/skrivsamtentan (60% av totalpoängen).

Frånvaropolicy

Kursens arbets- och examinationsformer bygger på processbaserat grupparbete. Lösandet av gruppbaseade examinationsuppgifter kan i normalfallet inte kompenseras med individuella teoretiska arbeten. Den student som inte deltar i lösandet av de gruppbaseade

examinationsuppgifter får därför i normalfallet återkomma till kursen nästa år och då examineras med en ny grupp.

Det finns flera skäl till att kursen organiserats utifrån processbaserat grupparbete. För det första förbereder detta er studenter för många av de kommande gruppexaminationerna ni kommer att möta inom HR-programmet. För det andra är det också viktigt att träna på att arbeta i grupp inför kommande arbetsliv. Att lära av varandra är en viktig kunskapskälla för yrkesgrupper i allmänhet och HR-praktiker i synnerhet.

Fusk och plagiat

Med fusk menas att med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöka vilseleda examinator när en studieprestation ska bedömas. En form av fusk är så kallat plagiat. Plagiat är när man på ett otillåtet sätt använder sig av andras texter. Det är därför viktigt att man som student försäkras om vilka regler och normer som gäller när man skriver referat av andras texter och när man citerar. Mer information om vad plagiat innebär finns här: <https://liu.se/artikel/plagiering-upphovsratt> För att kunna upptäcka plagiat kan en examinator med hjälp av Urkund jämföra en students text med andra texter som ligger lagrade i Urkunds databas.

Fusk och plagiat accepteras inte. Om en examinator misstänker att en student fuskat ska hen anmäla det till Linköpings universitets disciplinnämnd (<https://www.student.liu.se/studenttjanster/lagar-regler-rattigheter/disciplinarenden?l=sv>) som sedan utreder ärendet och fattar beslut om eventuella disciplinära åtgärder. Den vanligast utdömda påföljden är avstängning från undervisning i en till två månader.

Återkoppling

Under kursens gång får du som student möjlighet till återkoppling på ett flertal olika sätt:

- Återkoppling ges både muntligt och skriftligt
- Återkoppling ges till både individer och grupper
- Återkopplingen kan kommuniceras av såväl lärare som studenter på kursen.

Återkopplingen under grupphandledningen bygger på att du och din grupp är aktiv och ställer frågor om sådant som är oklart. Återkopplingen vid dessa tillfällen blir muntlig och vi försöker få till återkopplande dialoger studenter emellan samt även mellan lärare och studenter.

De examinerande seminarierna återkopplas huvudsakligen muntligt i samband med att de genomförs. Du och gruppen du ingår i får då av läraren veta om ni är godkända på uppgiften eller om det kan bli aktuellt med kompletteringar.

I samband med skrivsalstentan får du som student en omfattande muntlig återkoppling. Ungefär halva tiden som är avsatt för duggan omfattar återkoppling i form av att läraren går igenom och förklarar vad som är rätt respektive fel. Du får även en kort skriftlig återkoppling i form av poäng och betyg efter att läraren bedömt duggan. Denna skriftliga återkoppling kan i normalfallet dröja upp till 15 dagar efter genomförd examination.

Kontaktuppgifter

Kursansvarig: Louise Svensson
louise.svensson@liu.se
013-28 20 96

Utbildningsadministratör: Linda Alm
linda.alm@liu.se, 013-28 21 29

Studievägledare: Karin Siverskog
karin.siverskog@liu.se
013-28 21 30

Bilaga 1. Gruppkontrakt

Syftet med ett gruppkontrakt är att deltagarna gör en gemensam överenskommelse om villkoren för samarbete i arbetsgruppen. a) Den enskilde gruppledaren tar ställning till och markerar detta för respektive påstående. b) Diskutera detta i gruppen hur medlemmarna vill ha det. c) Formulera ett gemensamt skriftligt kontrakt som alla gruppledare ställer upp på.

Underlag för gruppkontrakt (Hammar Chirac & Hempel 2008, s. 101-102)

	Instämmer helt	Tar helt avstånd
1) Deltagarna i gruppen ska gemensamt göra upp "ordningsregler" för gruppen om tider, närvaro, förberedelser etc.		
2) Alla deltagare i gruppen ska delta vid de tillfällen som gruppen har kommit överens om.		
3) Alla deltagare i gruppen ska komma väl förberedda till gruppsammankomsten.		
4) Det är viktigt med en "samordnare" i gruppen.		
5) Arbetsuppgifterna ska fördelas likvärdigt mellan gruppledarna.		
6) När vi arbetar i gruppen ska vi hålla oss till fakta och undvika prat om känslor och personliga erfarenheter.		
7) Samarbete i gruppen måste när som helst kunna diskuteras helt öppet, även om det innebär obehag för någon.		
8) Alla i gruppen måste få komma till tals och utveckla sina åsikter även om det tar tid.		
9) I gruppen tar vi tillvara olikheter och använder dem i arbetet och gruppens syfte.		
10) Gruppklimatet bör vara öppet och tillåtande.		
11) Majoritetsprincipen ska gälla vid beslut och överenskommelser.		
12) Oenigheter och konflikter ska tas upp och diskuteras öppet i gruppen.		
13) Varje enskild person får ta eget ansvar för sitt utbyte av samarbetet i gruppen.		
14) Den som inte bidrar aktivt ska inte heller dra nytta av gruppens gemensamma arbete.		
15) Det är viktigast att vi ger varandra återkoppling, såväl positiv som negativ.		
16) Varje träff ska avslutas med en utvärdering där var och en belyser hur arbetet i gruppen fungerar.		

Hammar Chirac, E. & Hempel, A. (2008). *Handbok för grupparbete - att skapa fungerande grupparbeten i undervisningen*. Lund: Studentlitteratur.