



HR-programmet årskurs 1:

Personalarbete och forskningsmetoder, 7,5 hp

Studiehandledning
HT 2019

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

Inledning

I denna studiehandledning presenteras kursens innehåll, mål, undervisning och arbetsformer, examination, återkoppling samt kontaktuppgifter. Studiehandledningen avslutas med en bilaga i form av fallet SEKTOR som du ska arbeta med genom hela denna kurs.

Kursens innehåll

I kursen fokuseras den nära kopplingen som existerar mellan praktiskt personalarbete och användandet av vetenskapliga metoder. Grundläggande begrepp och metodinriktningar inom beteende- och samhällsvetenskaplig forskning presenteras liksom olika vetenskapsteoretiska inriktningar.

Inom ovan övergripande innehållsliga ram har varje vecka på kursen ett eget tema och fokuserar på ett specifikt innehåll.

Tema 1: Personalarbetets metoder = forskningsmetoder.

Temat för kursens första vecka fokuserar på att sättet som personalarbete bedrivs på påminner mycket om forskningsprocessen. Här tas också upp att det finns beröringspunkter mellan personalarbetets etik och forskningsetiska aspekter.

Tema 2: Medarbetarundersökning – kvantitativ information.

Under detta tema ska studenterna arbeta med en medarbetarundersökning. Kvantitativ metod introduceras och vi fokuserar speciellt på enkät som datainsamlingsmetod samt deskriptiv statistik.

Tema 3: Chefsintervjuer – kvalitativ information.

Under kursens tredje vecka skiftas fokus till att arbeta med kvalitativ information. Temat fokuserar kvalitativ metod och speciellt på intervjun som datainsamlingsmetod samt enklare kvalitativa analyser av texter.

Tema 4: Kvalitetsgranskning av texter.

Kursens fjärde tema handlar om att kritiskt granska studier som andra genomfört. Vi introducerar här teman såsom vetenskapsteori och metodologi. Temat fördjupar även de kvantitativa och kvalitativa metodansatserna.

Tema 5: Fördjupning och tentavecka

Kursens sista vecka är till för att du själv ska kunna fördjupa dig inom något område inom kursens ram som du är speciellt intresserad av samt att förbereda dig inför den kommande individuella examinationen.

Kursens mål

Efter avslutad kurs ska den studerande kunna:

- förstå och förklara kopplingen mellan praktiskt personalarbete och vetenskapliga metoder.
- definiera och förklara grundläggande metodbegrepp inom beteende- och samhällsvetenskaplig forskning.
- redogöra för ett etiskt förhållningssätt inom forskning och praktiskt personalarbete.
- visa kunskap om att söka, samla, värdera samt förmågan att bearbeta och kritiskt tolka både kvantitativ och kvalitativ information.
- namnge och förklara skillnaden mellan vetenskapsteoretiska inriktningar inom det beteende- och samhällsvetenskapliga området.

- läsa och analysera texter inom HRD- och HRM-området med avseende på de vetenskapliga och metodologiska antaganden som de bygger på.

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.

Seminarierna 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 resurstillfällen. 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.

En grundläggande princip som genomsyrar undervisningen på kursen är att ni studenter ska förberedas för ert kommande yrkesliv. Det innebär i klartext att undervisning 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 tabellen nedan 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 ger er vissa ramar för studierna, men innanför dessa ramar förväntas ni att nyttja det handlingsutrymme som finns!

Examinationsformer och betyg

På kursen ges betyget Väl godkänd (VG), Godkänd (G) eller Underkänd (U). Kursen examineras på ett flertal olika sätt, såväl individuellt som i grupp, såväl muntligt som skriftligt. Kursens examinationstillfällen finns även markerade på schemat för kursen med beteckningen EXAM.

Examinerande seminarier: I kursen ingår fyra examinerande seminarier (se schemat) 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 arbetat med och löst vissa uppgifter samt muntligt redovisa sina resultat på plats. Redovisningarna kommer se ut på olika sätt. 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 samtliga mål i kursplanen, men det sista seminariet fokuserar framförallt mål sex.

Skrivsalstenta: I kursen ingår en skrivsalstenta i form av en litteraturdugga (se schemat). 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 skrivsalstentan tillämpas en tregradig betygsskala (VG, G eller U). För den student som inte blir godkänd erbjuds ett nytt examinationstillfälle senare under terminen (se schemat). Skrivsalstentan examinerar mål ett till fem i kursplanen och omfattar all kurslitteratur. Observera att även innehåll från föreläsningar kan tas upp i skrivsalstentan.

För att erhålla betyget G på kursen krävs:

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

För att erhålla betyget VG krävs därutöver att:

- resultatet på den individuella skrivsalstentamen bedöms med betyget VG (80% 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 PA-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 sig 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.

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.

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.

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 12 dagar efter genomförd examination.

Kontaktuppgifter

Kursansvarig: Louise Svensson
louise.svensson@liu.se
013-28 20 94

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

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

Fallet SEKTOR och HR-praktikern Kim

Den kurs du nu läser är planerad utifrån tanken om att lärande stimuleras av om uppgifterna är verklighetsbaserade samt ställer krav på att kombinera dels tänkande/reflektion med handling, dels forskning med praktik. För att uppnå detta har vi skapat ett fallföretag, här benämnt SEKTOR, som du kommer att arbeta med under kursens fyra första veckor. På SEKTOR arbetar en HR-praktiker som heter Kim och som vi tänker oss att du kan identifiera dig med. När det i instruktionerna står att Kim har fått i uppdrag så innebär det i klartext att det är du och den grupp du ingår i som har att arbeta med detta uppdrag. Varje vecka presenteras ett nytt uppdrag för Kim/dig. Vad SEKTOR är för typ av organisation samt vem Kim är kan du läsa mer om nedan.

Vad är SEKTOR?

SEKTOR är en organisation som har anor från 1800-talet, men gör till skillnad från flera andra organisationer med en liknande lång historia inget väsen av detta i sin marknadsföring. Inom SEKTOR arbetar 2500 medarbetare och chefer. Könsfördelningen inom hela organisationen ligger inom spannet 40-60 % och får därför anses vara jämn. Detta gäller dock inte om man studerar enbart chefspositionerna, där män innehar cirka 75 % av tjänsterna. Totalt sett finns 80-talet chefer i organisationen. Dessa finns utspridda på fyra organisatoriska nivåer (ledning – område - avdelning – grupp) samt en stab som utgör stödresurs till ledningen. Staben leds av en administrativ chef och där återfinns bland annat en HR-funktion bestående av åtta medarbetare.

På pappret liknar således SEKTORS organisationsstruktur många andra jämförbara organisationer – en pyramid med ledningen i toppen och som därefter förgrenar sig ner och ut i ett antal rutor och streck som ger en bild av olika ansvarsnivåer och arbetsuppgifter. Det som skiljer ut SEKTOR från andra organisationer är istället den visionära verksamhetsidén:

SEKTOR ska bidra till att världen blir ett bättre ställe att leva på genom att vara en välmående och välskött organisation som kännetecknas av kvalitet i vårt agerande. Vår värdering av personalen som den viktigaste resursen ska komma till uttryck i praktisk vardaglig handling så att SEKTOR framstår som det självklara arbetsgivarvalet för alla nuvarande och blivande medarbetare. (Vision och verksamhetsidé, SEKTOR)

Personal utgör den överlägset största kostnadsposten i den ekonomiska redovisningen som årligen presenteras. Drygt 60 % av kostnaderna är hänförliga dit. Personalens utbildningsnivå varierar men är hög inom vissa delar av kärnverksamheten och lägre inom andra. Bland de som arbetar administrativt är det vanligt med examen från gymnasiet medan det är vanligare att cheferna har högskoleexamen med sig i ryggsäcken. Den fackliga anslutningsgraden är relativt hög i personalgruppen samt fördelar sig över ett flertal olika fackförbund (LO, UNIONEN samt SACO). Likt många andra organisationer som är beroende av medarbetarnas kompetens för att klara sitt uppdrag brottas även SEKTOR med kompetensförsörjningsproblem. Frågor likt "Hur attraherar och rekryterar vi medarbetare på bästa sätt?", "Hur utvecklar vi medarbetarna så att vi även ser effekter i organisationen?" samt "Hur säkerställer vi att den kompetens som de äldre besitter inte försvinner ur organisationen när de går i pension?" är sådana som diskuteras bland HR-praktikerna inom staben.

Ledningsgruppen inom SEKTOR utgörs av den högsta ledningen, områdescheferna, samt stabschefen. Det är i denna grupp som de viktigaste besluten i organisationen fattas. Innan ledningsgruppen fattar vissa större beslut förhandlar man med de lokala facken om dessa. De lokala fackliga representanterna och ledningen har de senaste åren samarbetat utan några större problem. Den kända svenska samförståndsandan råder även inom SEKTOR.

SEKTOR återfinns geografiskt inom KOMMUNEN som befolkningsmässigt placerar sig bland de 20 största kommunerna i Sverige. STAN utgör centralorten i KOMMUNEN och där bor merparten av kommuninnevånarna, samt även SEKTORS medarbetare. STAN har goda kommunikationsförbindelser med Sveriges tre största städer (Stockholm, Göteborg, Malmö) och det finns även möjlighet att flyga ut i Europa från STAN. I KOMMUNEN återfinns flertalet gymnasieskolor med olika programutbud samt även ett universitet, så förutsättningarna för SEKTOR att rekrytera lokal arbetskraft får anses vara goda.

Vem är Kim?

Kim är 29 år och har arbetat inom SEKTOR i tre år. Dessförinnan studerade Kim fyra år vid UNIVERSITETET och har även hunnit med att arbeta för ACME i dryga två år. Kim bor i STAN och är sambo med Mika som är jämn gammal. De träffades under universitetstiden och har hängt ihop sedan dess.

När arbetskamraterna beskriver Kim återkommer de ofta till adjektiv såsom social, strukturerad, självgående samt stresstålig. Själv ser sig Kim som en person som gillar att få saker och ting gjorda. Inget gör Kim så frustrerad som när frågor dras i långbänk. Kim tar därför gärna själv initiativ och föreslår lösningar och är inte heller rädd för att arbeta hårt för att förverkliga sina idéer.

Kim trivs bra med sitt nuvarande jobb på SEKTOR. Arbetskamraterna är trevliga, frihetsgraderna i arbetet är lagom stora och det är även stor variation – den ena arbetsdagen är inte den andra lik. Det är ständigt nya utmaningar och problem som ska lösas. Kim har inga planer på att byta till en annan arbetsgivare utan tycker att de interna utvecklingsmöjligheterna är goda. Lönenivåerna inom SEKTOR ligger också i paritet med andra liknande organisationer.

Examinerade uppgift för Tema 1: Personalarbetets metoder = forskningsmetod

”Det finns inget så praktiskt som en god teori” samt ”Utan etisk kompass är det lätt att gå vilse” är två uttryck som Kims chef använder titt som tätt. När Kim var nyanställd tog hen lätt på chefsens visdomsord och funderade inte så mycket på vad detta egentligen betyder för det dagliga HR-arbetet. Denna otydlighet, skepsis eller kompetensbrist har Kims chef märkt av inte bara på Kim utan även hos de andra som arbetar med HR-frågor. För att förtydliga vad HR-chefen menar men även för att stärka HR-funktionens vetenskapliga kompetens och etiska medvetenhet har Kim och hens kollegor kallats till in till en workshop som kräver en del förberedelser.

Mer detaljerad information om Kims uppdrag finns publicerat på Lisam.

Examinerade uppgift för Tema 2: Medarbetarundersökningar – kvantitativ information

SEKTOR har under senare tid brottats med kompetensförsörjningsproblem, d.v.s. det har blivit allt svårare för SEKTOR att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla medarbetare. Det är inte samma kompetensförsörjningsproblem i hela organisationen utan det ser olika ut på olika avdelningar. Som ett led i att komma till rätta med kompetensförsörjningen inom SEKTOR har ledningen givit HR-chefen i uppdrag att ta fram ett förslag på hur en medarbetarundersökning ska kunna genomföras inom organisationen och hur en sådan bör utformas. Ledningen önskar ett mätinstrument som är pålitligt och verkligen mäter det som ska mätas. Eftersom HR-chefen hyser stort förtroende för Kims kompetens har hen delegerat detta uppdrag till just Kim.

Mer detaljerad information om Kims uppdrag kommer att publiceras på Lisam i anslutning till att tema 2 genomförs.

Examinerade uppgift för Tema 3: Chefsintervjuer – kvalitativ information

Parallellt med att Kim arbetade med medarbetarundersökningen hade HR-chefen hyrt in en extern konsult för att intervjua några chefer om hur dessa rekryterats. Dessa intervjuer är en del i SEKTORS

arbete för att stärka kompetensförsörjningen i allmänhet och chefsförsörjningen i synnerhet. Arbetar SEKTOR på rätt sätt vad gäller att identifiera och rekrytera chefer? Kims chef litar emellertid inte på att konsulten har rätt kompetens för att även bearbeta och analysera intervjuerna utan vill att detta görs av någon som både är kompetent och känner organisationen väl. Uppdraget att bearbeta och analysera intervjuerna hamnar därför på Kims bord.

Mer detaljerad information om Kims uppdrag kommer att publiceras på Lisam i anslutning till att tema 3 genomförs.

Examinerade uppgift för Tema 4:

För att HR-praktiker inte ska uppfattas som den svaga länken i den organisatoriska kedjan krävs att dessa arbetar forskningsbaserat. Detta vet och förespråkar även Kims chef. HR-chefen vid SEKTOR försöker att stimulera sina medarbetares lärande och utveckling genom att organisera för att dessa kontinuerligt ska läsa och hålla sig uppdaterad om forskning inom HR-området. Kim har av sin chef fått i uppdrag att till nästa träff med HR-kollegorna inleda en diskussion om en uppsats som är skriven vid PA-programmet vid Linköpings universitet.

Mer detaljerad information om Kims uppdrag kommer att publiceras på Lisam i anslutning till att tema 4 genomförs.

Nu har du all den bakgrundsinformation du behöver om Kim och SEKTOR för att ta dig an de kommande fyra veckornas uppgifter. Då återstår bara att önska dig givande studier!

/Lärlaget