

## Konflikt- och mobbningshantering i arbetslivet

Conflict management and bullying in a work life context

7.5 hp

Programkurs

759G59

Gäller från: 2017 HT

|   |  |                         |
|---|--|-------------------------|
| <b>Fastställd av</b>                            | <b>Huvudområde</b>   |                         |
| Filosofiska fakultetens kvalitetsnämnd          | Sociologi, Psykologi, Human Resource Management and Development, Pedagogik |                         |
| <b>Fastställandedatum</b>                       | <b>Utbildningsnivå</b>   | <b>Fördjupningsnivå</b> |
| 2017-06-13                                      | Grundnivå  | G2F                     |
| <b>Reviderad av</b>                             | <b>Utbildningsområde</b>   |                         |
|   | Vårdområdet  |                         |
| <b>Revideringsdatum</b>                         | <b>Ämnesgrupp</b>  |                         |
|   | Övrigt inom beteendevetenskap  |                         |
| <b>Gavs första gången</b>                       | <b>Gavs sista gången</b>   |                         |
| HT 2017   |  |                         |
| <b>Institution</b>                              | <b>Ersätts av</b>  |                         |
| Institutionen för beteendevetenskap och lärande |  |                         |

## Kursen ges för

- Kandidatprogram i Human Resources

## Förkunskapskrav

Grundläggande behörighet på grundnivå

samt

Samhällskunskap 1b eller 1a1 och 1a2

samt

Matematik 2a/2b/2c eller Matematik B

samt

Minst 75 hp godkända från Kandidatprogrammet i Human Resources eller

Kandidatprogrammet i Personal- och arbetsvetenskap där kurserna

Beteendevetenskapligt personalarbete – en introduktion och integration (7,5 hp),

Personalarbete och forskningsmetoder (7,5 hp), Individer och grupper i

arbetslivet (15 hp), Samhälle och arbetsliv (15 hp), samt Lärande och

kompetensutveckling i arbetslivet (15 hp) skall ingå

## Lärandemål

Efter avslutad kurs ska den studerande kunna:

### Färdighet och förmåga

- hantera arbetsrelaterade konflikter i mötet med individer/arbetsgrupper i utsatta situationer
- hantera arbetsrelaterad mobbning i mötet med individer/arbetsgrupper i utsatta situationer
- planera och genomföra arbetsplatsrelaterade känsliga samtal
- diskutera konflikt- och mobbningshantering samt känsliga samtal i en arbetslivskontext

### Värderingsförmåga och förhållningssätt

- reflektera kring sin egen roll och sina egna värderingar i relation till arbetsrelaterad konflikt- och mobbningshantering samt känsliga samtal.
- kritiskt granska och värdera brister och förtjänster i arbetsrelaterad konflikt- och mobbningshantering samt känsliga samtal
- förhålla sig professionellt och etiskt vid genomförande av arbetsrelaterad konflikt- och mobbningshantering samt känsliga samtal

### Kunskap och förståelse

- beskriva och kritiskt granska vad konflikter och mobbning är samt hur konflikter och mobbning kan hanteras på arbetsplatsen
- beskriva och förstå grundläggande teorier och modeller beträffande kommunikation inom organisationer
- redogöra för och kritiskt granska HR:s roll i relation till konflikthantering och hantering av mobbning

## Kursinnehåll

Att förstå och hantera konflikter och mobbning på arbetsplatsen utgör kursens innehållsliga kärna. Innehållet kombineras med idén om en forskningsbaserad HR-praktik, det vill säga att praktiken avseende konflikt- och mobbningshantering ska vila på forskningsbaserade idéer inom dessa områden. I kursen översätts därför forskning och teoretiska modeller om konflikt- och mobbningshantering till färdighetstränande inslag. Ett centralt innehåll i kursen är därför att studenten ges möjlighet att i realistiska situationer få öva upp sin förmåga att möta tredje person/klient och kommunikativt hantera konflikter och mobbning på arbetsplatsen. Studenten erbjuds möjlighet att hålla i, medverka i samt granska känsliga samtal. Kursen berör inte bara direkta insatser inom dessa områden utan tar även upp om vikten av att arbeta förebyggande med konflikter och mobbning i arbetslivet. Kursen fokuserar på, men avgränsas inte till, HR-s personalvårdande roll i den kommunikativa hanteringen av konflikter och mobbning.

## Undervisnings- och arbetsformer

Färdighetstränande samtalsövningar är den arbetsform som löper som en röd tråd genom hela kursen. Färdighetsträningen genomförs i en realistisk men kontrollerad miljö. Under färdighetsträningen får studenten växla mellan rollerna samtalsledare, deltagare samt granskare och utgör tillfällen där erövrad kunskap kan testas och värderas samt färdigheter utvecklas. Utöver färdighetsträningen används även handledning, föreläsningar, seminarier samt grupparbeten för att stödja studenternas lärande. Förutom schemalagd tid förväntas de studerande arbeta med självstudier, enskilt och i grupp.

## Examination

Den studerande examineras genom aktivt deltagande i färdighetsträningar. Därutöver examineras studenten skriftligt och muntligt, både i grupp och individuellt. En mer detaljerad information finns i studiehandledningen för kursen.

Om det finns särskilda skäl, och om det med hänsyn till det obligatoriska momentets karaktär är möjligt, får examinator besluta att ersätta det obligatoriska momentet med en annan likvärdig uppgift.

Om LiU:s koordinator för studenter med funktionsnedsättning har beviljat en student rätt till anpassad examination vid salstentamen har studenten rätt till det.

Om koordinatören har gett studenten en rekommendation om anpassad examination eller alternativ examinationsform, får examinator besluta om detta om examinator bedömer det möjligt utifrån kursens mål.

Examinator får också besluta om anpassad examination eller alternativ examinationsform om examinator bedömer att det finns synnerliga skäl och examinator bedömer det möjligt utifrån kursens mål.

Studerande, vars examination underkänts två gånger på kursen eller del av kursen, har rätt att begära en annan examinator vid förnyat examinationstillfälle.

Den som godkänts i prov får ej delta i förnyat prov för högre betyg.

## Betygsskala

Tregradig skala, U, G, VG

## Övrig information

Planering och genomförande av kurs ska utgå från kursplanens formuleringar. Den kursvärdering som ska ingå i varje kurs ska därför behandla frågan om hur kursen överensstämmer med kursplanen.

Kursen bedrivs på ett sådant sätt att både mäns och kvinnors erfarenhet och kunskaper synliggörs och utvecklas.

Om det föreligger synnerliga skäl får rektor i särskilt beslut ange förutsättningarna för, och delegera rätten att besluta om, tillfälliga avsteg från denna kursplan.