



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

PV2204 Strategier för att bygga robusta samarbetskulturer, 15 högskolepoäng

Strategies for Building Robust Collaboration Cultures, 15 credits

Avancerad nivå / Second Cycle

Fastställande

Kursplanen är fastställd av Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap 2019-08-19 att gälla från och med 2020-01-20, vårterminen 2020.

Utbildningsområde: Samhällsvetenskapligt 100 %

Ansvarig institution: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap

Inplacering

Kursen ges som en valbar programkurs inom Master Programme in Strategic Human Resource Management and Labour Relations men kan också läsas som en fristående kurs.

Kursen kan ingå i följande program: 1) Master Programme in Strategic Human Resource Management and Labour Relations (S2HRM)

Huvudområde

Strategiskt personalarbete och
arbetsmarknadsrelationer

Fördjupning

A1N, Avancerad nivå, har endast kurs/er
på grundnivå som förkunskapskrav

Förkunskapskrav

För tillträde till kursen krävs att studenten är antagen till masterprogrammet i Strategic Human Resource Management och Labour Relations vid Samhällsvetenskapliga Fakulteten, Masterprogrammet i sociologi vid Samhällsvetenskapliga Fakulteten alternativt har en kandidatexamen i ett samhällsvetenskapligt eller beteendevetenskapligt ämne. Dessutom krävs språkkunskaper motsvarande Engelska B/Engelska 6

Lärandemål

Efter avslutad kurs förväntas studenten kunna:

Kunskap och förståelse

- beskriva centrala begrepp, modeller och teorier inom fälten konflikter i organisationer och problemlösande kommunikation.
- redogöra för huvuddragen i modeller för konflikthanteringssystem i organisationer.
- beskriva centrala mekanismer för hur organisationskulturer uppstår, förändras och påverkar resultat och arbetsförhållanden.
- förklara viktiga begreppsliga ramverk för att beskriva och förstå interkulturella skillnader.

Färdigheter och förmåga

- diagnosticera arbetsplatskonflikters innehåll, former och dynamik.
- utforma en strategi för att diagnosticera en organisations kultur.
- genomföra en organisationsdiagnos och utveckla en kontextanpassad strategi för att utveckla en robust samarbetskultur.
- på ett meningsfullt sätt kunna tolka egna erfarenheter av interkulturellt samarbete genom att använda ett flertal dimensioner för kulturella skillnader.

Värderingsförmåga och förhållningssätt

- kritiskt reflektera över validiteten i modeller som beskriver kulturella skillnader.
- visa insikter i de olika roller HR-specialister kan spela vad gäller förebyggande och hantering av arbetsplatsers konfliktpotential.

Innehåll

Kursen ger en teoretisk plattform och en konkret metodologi för strategisk utveckling av en organisations samarbetskultur, med särskild inriktning på kapacitet för att lösa meningsskiljaktigheter och interpersonella friktioner tidigt och konstruktivt i multikulturella miljöer. Kursen presenterar kunskap och metoder som är relevanta för två viktiga teman. För det första så kan oskickligt hanterade konflikter bli kostsamma för organisationer, inte bara i monetära termer, utan också i termer av effektivitet, kvalitet, grad av tillit och motivation hos chefer och medarbetare, personalomsättning och hälsokonsekvenser. För det andra så är en organisation som genomsyras av en problemlösande grundhållning och av en öppen och konstruktiv kommunikationskultur väl utrustad för att upprätthålla organisatoriskt lärande och kreativitet, hantera motstånd mot förändring skickligt och utveckla en stark förmåga att anpassa verksamheten till förändringar i förutsättningar.

Kursen är indelad i tre delkurser:

Delkurser

1. **Samarbete, konflikt och konflikthantering i organisationer** (*Collaboration, conflict and conflict management in organizations*), 5 hp
 Betygsskala: Väl godkänd (VG), Godkänd (G) och Underkänd (U)
 Den första delkursen introducerar ett begreppslikt ramverk för att förstå problemlösning, konflikter, konflikthantering och konfliktförebyggande på de tre nivåerna individer, relationer och systemegenskaper. Teorier och modeller som stödjer utvecklingen av HR-specialistens färdigheter i att varsebli, analysera och välja strategier för hantering och förebyggande av konflikter presenteras och illustreras genom tillämpning på kursdeltagarnas egna erfarenheter.

2. **Robusta samarbetskulturer** (*Robust collaboration cultures*), 5 hp
 Betygsskala: Väl godkänd (VG), Godkänd (G) och Underkänd (U)
 Den andra delkursen presenterar en konkret metodik för strategisk utveckling av en organisations samarbetskultur. Kursdeltagarna blir förtrogna med ett antal lättanvända och flexibla redskap för att genomföra organisationsdiagnoser i samverkan med medarbetare; bedöma den rådande problemlösningsskulturen i organisationen; göra en inventering av befintlig praxis för att stödja tidig problemlösning och konflikthantering; och utveckla konkreta åtgärder som led i en strategi för att bygga en robust samarbetskultur.

3. **Organisationskultur och kulturskillnader** (*Organizational culture and cultural differences*), 5 hp
 Betygsskala: Väl godkänd (VG), Godkänd (G) och Underkänd (U)
 Den tredje delkursen fokuserar komplikationerna i att hantera och utveckla organisationskulturen, med särskild hänsyn till multikulturella organisationer. Många stora företag är verksamma i ett flertal länder genom att köpa eller etablera dotterbolag, och möter därvid djupt liggande skillnader i värderingar, beteendenormer och oreflekterade antaganden om ledarstilar, beslutsfattande, kommunikation och andra aspekter av verksamheten. Mindre organisationer har i ökande utsträckning en kulturellt heterogen personal, där medvetenhet om kulturella skillnader i förväntningar och beteende är en nyckelfaktor för att uppnå olika typer av mål och värden. Kursen presenterar en begreppsapparat för att förstå och hantera å ena sidan organisationskultur i allmänhet, å andra sidan konsekvenserna av kulturella skillnader, med utgångspunkt i Geert Hofstede's väl kända ramverk.

Former för undervisning

Undervisningsspråk: engelska

Former för bedömning

Examinationsformer som används i denna kurs inkluderar: reflektionsessäer över kurslitteraturen, en hemtentamen baserad på personliga upplevelser av friktioner på grund av kulturella skillnader, seminarier och en skriftlig fallstudie av strategi för att bygga en robust samarbetskultur på en arbetsplats.

Frånvaro vid obligatoriskt moment kan komma att ersättas med alternativ uppgift. Komplettering av examinerad studentprestation kan komma att medges.

En student, som utan godkänt resultat har genomgått två prov för en kurs eller en del av en kurs, har rätt att få en annan examinerare utsedd, om inte särskilda skäl talar mot det. (HF 6 kap 22 §). En sådan begäran ska inlämnas skriftligt till kursansvarig institution.

I det fall en kurs har upphört eller genomgått större förändringar ska studenten i garanteras tillgång till minst tre provtillfällen (inklusive ordinarie provtillfälle) under en tid av åtminstone ett år med utgångspunkt i kursens tidigare uppläggning.

Betyg

På kursen ges något av betygen Väl godkänd (VG), Godkänd (G) och Underkänd (U). För att erhålla betyget godkänt krävs att studenten erhåller betyg godkänt på samtliga examinationer. För att erhålla betyget godkänt krävs dessutom att studenten bedöms med Väl Godkänd på minst två examinationer.

Kursvärdering

Ansvarig institution för kursen ska tillhandahålla kursvärderingar och bearbeta resultaten. Resultaten från kursvärderingarna ska göras tillgängliga för studenterna. Bearbetade resultat ska finnas tillgängliga senast åtta veckor efter kurslut.