



Kursplan

AB1007 Lönesättning - störning eller stimulans?

7,5 högskolepoäng, Grundnivå 1

Pay Systems - Hinders or Motivators?

7.5 Credits ^{)}, First Cycle Level 1*

Mål

Efter genomgången kurs skall den studerande visa förmåga att relatera relevant forskning och teorier till egna erfarenheter och reflektera kring detta, vad gäller lönens funktioner och lönesättningens betydelse för verksamhetens effektivitet.

Efter genomgången kurs skall den studerande kunna

- utforma lönesystem på en arbetsplats

Den studerande ska kunna diskutera, analysera och reflektera kring

- chefs och ledares uppdrag och påverkan på lön
- lönesättning, lönepolitik, lönesystem
- ekonomiska belöningars betydelse för arbetsmotivation och effektivitet
- betydelsen av rättvis lön

Innehåll

Kursen behandlar lönen som störning eller stimulans (om ekonomiska belöningars betydelse för arbetsmotivation), lönesättningens påverkan på ledarskap och verksamhet, chefens uppdrag som lönesättare, lönerättvisa och rättvisekulturer (om betydelsen av rättvis lön), lönekriteriers konstruktion, hantering och betydelse för lönesättningen, samt lönepolitik och lönesystem i praktiken.

Examinationsformer

^{*)} 1 Credit = 1 ECTS

Examination sker i form av individuella skriftliga reflektionsprotokoll, samt aktivt deltagande vid seminarier och gemensamma kurstillfällen. Muntlig examination kan förekomma i särskilda fall efter beslut av examinator.

Arbetsformer

Seminarier, föreläsningar, övningar och grupparbete. Övningsuppgifter på arbetsplatser genomförs löpande under kursen.

Kursens pedagogik bygger på deltagarnas aktiva medverkan i övningar på kursdagar och på egna arbetsplatser, utbyte av erfarenheter och reflektioner. Bearbetning och redovisning av lärandet sker genom att deltagarna löpande skriver reflektionsprotokoll. I dessa ska behandlas litteratur, föreläsningar, övningar, utbytet mellan deltagarna, övningsuppgifter på arbetsplatser, samt egen arbetslivserfarenhet.

Reflektionsprotokollen ska, för den studerande, fungera som grund för ett under kursen successivt utvecklat aktivt agerande (verbaliserat eller konkret).

Betyg

Som betygsskala används U–G.

Förkunskapskrav

Grundläggande behörighet samt minst 1 års dokumenterad arbetslivserfarenhet.

Övrigt

Ersätter KULA-kurs IE1005

Ämnestillhörighet:

Arbetsvetenskap

Ämnesgrupp:

Arbetsvetenskap och ergonomi

Utbildningsområde:

Samhällsvetenskapliga området, 100%

Kursen kan ingå i följande huvudområde(n):

Fördjupningsbeteckning för respektive huvudområde:

Fastställt:

Fastställt i nämnden för Institutionen för kultur och samhälle 2010-04-20
Kursplanen gäller fr.o.m. 2010-04-20



Course Syllabus

AB1007 Pay Systems - Hinders or Motivators?

7.5 Credits ^{*)}, First Cycle Level 1

Learning Outcomes

On completion of this course, students will be able to relate relevant research and theories to his/her own experiences and to be able to reflect on these issues, concerning the different functions of pay and the impact of the pay systems on the efficiency of the business.

On completion of this course, students will be able to:

- develop a pay system at a work place

Students will also be able to discuss, analyze and reflect upon:

- the tasks of managers and leaders and their influence on payments
- setting salaries, pay policies and pay systems
- impact of economic rewards on work motivation and efficiency
- the pure importance of pay

Course Content

This course covers pay systems as either hindrance or stimulant. This includes a more in-depth look at the impact of economic rewards on work motivation, the impact of pay systems on leadership and business, pay judgment (a managers task): pay justice and cultures of justice (on the importance of a just pay system), pay criteria, handling and importance for pay setting, as well as pay policies and pay systems in practice.

Assessment

The assessment for this course consists of written examinations, individual reflections and active participation during seminars and group activities. Oral examinations can occur in special cases - to be decided by the examiner

Forms of Study

Forms of study consist mainly of seminars, lectures, exercises and group work. Training assignments at workplaces are carried out throughout the course .

^{*)} 1 Credit = 1 ECTS

The pedagogical method is based on the student's active participation in exercises at course days and at the workplace, to promote the exchange of experiences between the students in addition to written reflections. The analysis and accounting for individual learning is achieved by writing individual "reflection protocols." These will include discussion on literature, lectures, exercises, the exchange of experiences, training assignments at the workplace and individual work-life experiences. The reflection protocols will work as a base for student development (verbalized and concrete).

Grades

The Swedish grades U–G.

Prerequisites

General entrance requirements and at least 1 year documented work experience.

Other Information

Replaces IE1005

Subject:

Occupational Science

Group of Subjects:

Work Science and Ergonomics

Disciplinary Domain:

Social Science, 100%

This course can be included in the following main field(s) of study:

Progression Indicator within (each) main field of study:

Approved:

Approved by the Department of School of Culture and Society, 20 April 2010

This syllabus comes into force 20 April 2010



AB1007 Lönesättning - störning eller stimulans?

7,5 högskolepoäng, Grundnivå 1

Pay Systems - Hinders or Motivators?

7.5 Credits, First Cycle Level 1

Litteratur/Literature

- Björk Östlund, Kerstin. (2006) *Företagets lönebok : lönesamtal och lönesättning i praktiken*. Stockholm : Norstedts juridik. (89 s). ISBN 91-39-10841-4
- Kira Mari. (2000) *Work organization, compensation and payment systems*. Department of Industrial Economics and Management, Royal Institute of Technology, Stockholm.. (150 s).
Anmärkning/Note: Tillhandahålls av kursansvarig
- Neu Elizabeth. (2002) *Att sätta lön- om chefens roll och handlingsutrymme. En förstudie om lönesättningen på Flextronics i Västerås*. Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet. (150 s).
- Nilsson, Tommy. (2000) *Individuell lönesättning för kollektivanställda*. Stockholm : Arbetslivsinstitutet. (73 s). ISSN 14012928
- Persson, Bo. (1994) *Incitamentlöner : lönepolitik, arbetsmotivation, produktivitet*. SNS. (285 s). ISBN 91-7150-526-1
- Öberg Tommy. (2002) *Individuell lön - myt och verklighet*. LO-distribution. (100 s).
Anmärkning/Note: Tillhandahålls av kursansvarig

Tillkommer:

- Kompendium med utdrag ur litteratur och artiklar. (ca 150 s)
- Tillhandahålls av kursansvarig.