

# Studieplan for Masterstudium i organisasjon og ledelse (120 studiepoeng) (2010–2014)

## Fakta om programmet

**Studiepoeng:** 120

**Studiets varighet:** 4 år

**Undervisningsspråk:** Norsk

**Studiested:** Halden

## Kontakt

**Studieveileder:** Karin H. Anker Rasch

**Telefon:** +47 69608138

**E-post:** studier@hiof.no

Fakultet for helse, velferd og organisasjon

## Innholdsfortegnelse

- Hva lærer du?
- Opptak
- Oppbygging og gjennomføring
- Studieplanen er godkjent og revidert
- Studiemodell

## Hva lærer du?

### Studiets læringsutbytte

#### Kunnskaper

Kandidaten har

- avansert kunnskap innenfor sentrale deler av fagområdet organisasjon og ledelse.

#### Ferdigheter

Kandidaten har

- øvd opp sine analytiske evner og der igjennom økt evnen til adekvat problemløsning.
- tilegnet seg nødvendige styringsverktøy som leder og oppøvd ferdigheter i anvendelse av disse styringsverktøy for å kunne møte de stadig større utfordringer som offentlige og private virksomheter står overfor.
- evnen til å gjennomføre utviklings- og endringsarbeid i egen organisasjon innenfor rammen av egen lederstilling eller som del av stabsfunksjoner.

- evnen til å gjennomføre en kritisk analyse av organisasjonens virkemåte.
- god forståelse for de særegne betingelser som gjør seg gjeldende i endringsprosesser, og hensiktsmessige valg av virkemidler.
- evnen til å se mulighetene til a) å påvirke eget handlingsrom og b) øke organisasjonens handlingskapasitet.

### Generell kompetanse

Kandidaten har

- evnen til å analysere relevante organisasjonsetiske og forskningsetiske problemstillinger
- innsikt i de utfordringer og muligheter ledere står overfor på alle nivåer i offentlig og privat sektor
- oppøvd bevissthet om egen lederrolle
- evnen til å utvikle veier til personlig vekst og mestring av lederrollen, blant annet ved å synliggjøre hvordan individuelle, relasjonelle, organisasjonsmessige og samfunnsmessige forhold påvirker lederrollen.

## Opptak

- 3-årig bachelorutdanning eller tilsvarende og
- Minimum 3 års relevant yrkeserfaring etter gjennomført høyere utdanning.

Realkompetanse kan erstatte deler av kravet om høyere utdanning. Særlig relevant yrkeserfaring før gjennomført høyere utdanning kan unntaksvis godkjennes.

## Oppbygging og gjennomføring

### Studiets oppbygging og innhold

De enkelte studieenheter/emnene og mastergradstudiets oppbygging:



120 studiepoeng er definert som 2 års heltidsstudier. Tar man mastergradsstudiet mens man er yrkesaktiv, vil normal gjennomføring være fire år. Om det er ønskelig å få noe tid mellom programmene til vurdering av metoder, kunnskaper og ferdigheter, er det rom for fleksibel gjennomføring når det gjelder overgang mellom de ulike trinn i mastergraden.

Det kan søkes om fritak for ulike emner om studenten har gjennomført studier med tilsvarende omfang (30 studiepoeng) og på tilsvarende, høyere grads nivå. For fritak fra emnet Ledelse kreves at det i tilsvarende studium inngår 10 studiepoeng i organisasjonsteori og 10 studiepoeng i samfunnsvitenskaplig metode. Følgende emner tatt ved HiØ vil kunne gi slikt fritak:

- Kvalitetsarbeid
- Helse- og sosialadministrasjon

Tematisk inndeling:

LEDELSE		LEDELSE OG STYRING		ORANISASJONS- OG LEDELSEUTVIKLING		MASTRAVHANDLING	
1. semester.	2. semester.	3. semester.	4. semester.	5. semester.	6. semester.	7. semester.	8. semester.

Organisasjons-teori	-kommunikasjon & samhandling	Etikk, verdistyring og handlingsrommet for organisasjoner og ledere.	Økonomi-styring. Kvalitetsledelse og andre verktøy for styring og ledelse.	Individuelle strategier for utvikling	Organisatoriske strategier for utvikling	Master-avhandling	Master-avhandling
-analyse							
-forståelse	-forhandlinger og konflikt-løsning	Internasjonalisering, globalisering og moderne organisasjons-teorier.		Gruppe-strategier for utvikling	Vitenskaps-teori og metode		
Ledelse, kommunikasjon & samhandling	-team og teambygning						
-lederrollen og ledelse							
-analytiske perspektiv på ledelse							

Samfunnsvitenskapelig metode og akademisk skriving er for øvrig integrert i de respektive undervisnings- og læringsoppleggene.

Rekkefølgen for å gjennomføre mastergraden er angitt ved semestrene. I semester 6 gjennomføres en organisatoriske strategier for utvikling, gjennomføres en prosjektoppgave som ledd i oppstart av masteravhandlingen. Prosjektoppgaven skal rette studentene inn mot det etterfølgende arbeidet med masteravhandlingen. Det innebærer at arbeidet med masteroppgaven i realiteten starter noe tidligere enn det som formelt er angitt i den tematiske inndelingen over.

Avdelingen har et nært samarbeid med Växjö universitet i Sverige. På studienivå inkluderer dette blant annet lærerutveksling, veilednings- og sensursamarbeid. Det er opprettet et felles programråd for mastergraden ved Høgskolen i Østfold og tilsvarende masterprogram ved Växjö universitet. Det tas sikte på å etablere en ordning der studenter i begge land kan velge emner på tvers av institusjonene. I tillegg har avdelingen etablert samarbeid med Karlstads universitet i Sverige, også dette inkluderer blant annet lærerutveksling og veiledningssamarbeid.

## Organisering og læringsformer

Mastergradstudiet har en *tverrfaglig karakter*. På den ene siden anvendes teorier og metoder fra ulike vitenskapelige fagområder. På den andre siden kan også teoriene og metodene som er rettet inn mot bestemte områder anvendes i ulike sektorer, bransjer og virksomhetstyper. Studentene kommer til studiet med forskjellige erfaringer både av teoretisk art og yrkesmessig karakter. De har derfor mulighet til å lære mye av hverandres ulike bakgrunn og erfaring. Studiet legger opp til en arbeidsform der forskjellene i bakgrunn og erfaring utnyttes aktivt i studieopplegget som en ressurs.

Vitenskapsteoretiske emner og samfunnsvitenskapelige metoder er integrert i studiet gjennom teoretiske perspektiver og empiriske undersøkelser. Mye av vitenskapsteori og metode kommer i forbindelse med veiledning gjennom øvelser, hjemmeoppgaver, gruppearbeid eller prosjektarbeid. Hver enkelt student utfører for eksempel et prosjektarbeid på 15 studiepoeng allerede i første del av mastergradsutdanningen. Her må studenten redegjøre for hvilke metodiske valg som er mulige, begrunne det valg som er gjort og på tradisjonelt vis foreta en drøfting av de metodiske valg, sett i forhold til problemstillingen for prosjektet.

Det er bare på det tredje nivået, studieenheter i Organisasjons- og ledelsesutvikling, det gis mer formell undervisning i vitenskapsteori og metode, med vekt på kvalitative tilnærminger som case-studier, feltarbeid, intervjuformer, m.m. Også i forbindelse med avhandlingsarbeidet i de siste 30 studiepoengene vil det kunne bli gitt noe mer undervisning i vitenskapsteori og samfunnsvitenskapelig metode, men da i seminarform. I forbindelse med avhandlingen skal studenten velge 1500 sider pensum, hvorav 500 sider skal være metode og/eller vitenskapsteori. Se for øvrig litteraturhenvisningene under de enkelte studieenheterne.

Dette betyr at omfanget i vitenskapsteori og samfunnsvitenskapelig metode i løpet av mastergraden er på omkring 25 studiepoeng.

### **Akademisk skriving**

Masterstudentene får opplæring og øving i akademisk skriving samt kritisk kildesøk og -bruk integrert i undervisningen. Skrivopplæringen gis underveis, i forbindelse med prosjektoppgaven i det første emnet Ledelse, og sammen med opplæring i vitenskapsteori og -metode i tredje emnet Organisasjons- og ledelsesutvikling. I tillegg legges vekt på god skriving under den individuelle veiledningen til masteravhandlingen i fjerde emne.

### **Arbeidskrav**

Det kan være arbeidskrav knyttet til det enkelte emne. Disse må være godkjent før studenten kan fremstille seg til eksamen. Arbeidskrav kan bl.a. være innleveringer i form av refleksjonsnotater.

Se den enkelte emnebeskrivelse for mer informasjon.

## **Praksis**

Mastergradstudiet og de enkelte studieenheterne er både erfaringsbaserte og deltakerstyrte ved at det legges avgjørende vekt på studentenes praksis og erfaring, og på deres engasjement og aktive deltakelse.

Det legges vekt på å gjøre avstanden mellom den konkrete erfaring i hverdagen og den nødvendige, i teorien forankrede begrepsdannelse så liten som mulig. Samtidig er det nødvendig å operere med et klart skille mellom det teoretiske og det hverdagslige. Studiet er deltakerstyrt og oppfordrer til et sterkt engasjement fra studentenes side. Studentene selv skal fremstille problemer og utfordringer som de opplever å stå overfor. Utfra dette blir studentene selv oppfordret til å markere bestemte behov for kompetanseoppbygging. Verken organiseringen eller innholdet i masterstudiet er derfor fastlåst og kan endres og tilpasses.

Masterens erfaringsbaserte og deltakerstyrte profil forutsetter at høgskolen og studentene har nær kontakt med arbeids- og organisasjonslivet. Mest praktisk gjøres dette gjennom prosjektarbeid og særlig masteravhandlingen. Bruk av representanter fra arbeids- og organisasjonslivet som forelesere og besøk ved bedrifter og virksomheter er også aktuelt. Videre kan enkelte studenter knytte sine avhandlinger direkte til andre forskningsprosjekter i offentlige og private virksomheter. Høgskolen vil støtte opp under slike koblinger.

## **Internasjonalisering**

Studiets innhold, arbeidsformer og pensum bygger både på nasjonal og internasjonal forskning. Som deltidsstudium, basert på konsentrerte samlinger er studiet spesielt tilpasset yrkesaktive studenter. Dette begrenser mulighetene som deltidsstudent å ta ett eller to semestre i utlandet. Dersom den enkelte student ønsker et kortere eller lengre opphold utenlands, kan dette drøftes med studieansvarlig og internasjonalt kontor. Et slikt utenlandsopphold vil passe best i studiets siste del der masteravhandlingens skal skrives.

## **Evaluering av studiet**

Tilbakemelding fra studentene våre er avgjørende for at vi skal kunne tilby best mulige emner og studieprogrammer. De enkelte emnene og studieprogrammet som helhet evalueres gjennom underveisevaluering og en sluttevaluering. Resultatene behandles i lærergruppen og i programrådet.

## **Tilbakemelding underveis**

Det gis løpende tilbakemeldinger til studentene etter hver samling i de ulike emnene gjennom samlinger, kollokviegrupper og veiledning.

## Vurdering

Vurderingsformene varierer fra emne til emne. Nærmere opplysninger finnes i de enkelte emnebeskrivelser. Det benyttes det nasjonale karaktersystemet med bokstavkarakterer og en karakterskala med 5 trinn fra A til E for bestått og F for ikke bestått. I emnet Organisasjons- og ledelsesutvikling benyttes karakterregel "Bestått / Ikke bestått".

## Litteratur

Litteraturlister som er publisert for emner frem i tid kan bli oppdatert foran hvert semester. Oppdatert litteraturliste vil være tilgjengelig i emnebeskrivelsene ved semesterstart.

## Studieplanen er godkjent og revidert

### Studieplanen er godkjent

Dekan Eva L. Björk, 26.06.2007

### Studieplanen er revidert

Studieleder Theo Schewe, 22. 5. 2010

### Studieplanen gjelder for

Studieplanen gjelder for perioden 2010 - 2014.

## Studiemodell

Denne studiemodellen har en ny utforming. [Fortell oss hva du synes om den](#)

### Høst 2010

#### Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40103 · Del 1 av 2  
Ledelse

### Vår 2011

#### Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40103 · Del 2 av 2  
Ledelse

30 stp

### Høst 2011

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40309 · Del 1 av 2  
Ledelse og styring

### Vår 2012

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40309 · Del 2 av 2  
Ledelse og styring

30 stp

### Høst 2012

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40406 · Del 1 av 2  
Organisasjons- og ledelsesutvikling

### Vår 2013

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40406 · Del 2 av 2  
Organisasjons- og ledelsesutvikling

30 stp

### Høst 2013

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40503 · Del 1 av 2  
Masteravhandling i organisasjon og ledelse

### Vår 2014

## Obligatoriske emner i masterstudiet Organisasjon og ledelse

SFS40503 · Del 2 av 2  
Masteravhandling i organisasjon og ledelse

30 stp

# SFS40103 Ledelse (Høst 2010–Vår 2011)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

**Ansvarlig avdeling:** Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag

**Emneansvarlig:** Tom Bjørge Gundersen

**Undervisningsspråk:** Norsk

**Varighet:** 1 år

## Innholdsfortegnelse

- Emnet er tilknyttet følgende studieprogram
- Forkunnskapskrav utover opptakskrav
- Undervisningssemester
- Studentens læringsutbytte etter bestått emne
- Innhold
- Undervisnings- og læringsformer
- Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen
- Eksamen
- Evaluering av emnet
- Litteratur

## Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i masterstudiet i organisasjon og ledelse.

## Forkunnskapskrav utover opptakskrav

Ingen forkunnskaper utenom studiets gjeldende opptakskrav.

## Undervisningssemester

1. og 2. semester (høst og vår). Deltid med åtte tre-dagerssamlinger totalt i høst- og vårsemesteret.

## Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Etter gjennomført utdanning skal studentene

- være i stand til å redegjøre for forskjellene mellom egenskapsforklaringer, relasjonelle forklaringsmåter og strukturelle eller kontekstuelle forklaringsmåter
- kunne anvende ulike analytiske perspektiver på samhandling i organisasjoner
- være i stand til å forstå forholdet mellom begrepene effektivitet, rasjonalitet og legitimitet og hvilken betydning disse begrepene har for organisasjonens interne og eksterne relasjoner
- ha en bred forståelse av fenomenene makt, autoritet og innflytelse og hvordan disse kan lokaliseres i arbeidslivet
- kunne forstå tidsbegrepet som sosialt og historisk bestemt og hvilken betydning det dermed har for vår måte å erfare på
- kunne gjøre rede for hva delegering er, og hvilken rolle delegering kan spille i utviklingen av organisasjoner
- kunne redegjøre for hva kommunikasjon er
- kunne gjøre rede for de deler av lov-, regel- og avtaleverket som direkte har betydning for arbeids- og arbeidsmiljøforholdene
- kunne forstå de mekanismer som virker i en gruppedynamisk prosess, og som ledere vite hvordan man skal kunne styre denne
- være i stand til å lokalisere forutsetningene for teambygging i en organisasjon
- være i stand til å forstå det vanskelige samarbeidet, særlig på tvers av organisasjoner
- kunne gjøre rede for hovedperspektivene innenfor feltet organisasjon og kjønn
- kunne gjøre rede for ulike organisasjonsmodeller og de historiske betingelser for fremveksten av disse
- kunne gjøre rede for arbeidslivsrelasjoner i et historisk perspektiv.

## Innhold

Det legges vekt på

- å plassere temaet ledelse innenfor et organisasjonsteoretisk og organisasjonsanalytisk rammeverk. Ledelse utøves i situasjoner og organisasjoner der endringer i og press fra omgivelsene får stadig større føringer for utøvelsen av ledelse. Slike endringer og press, blant annet økte krav til kostnadseffektivitet, setter også press på organisasjonens interne strukturer og prosesser. Krav til omorganisering og omstillinger øker behovet for kompetanse i samhandling generelt, med særlig vekt på krav til forståelse av kommunikasjon og dermed kommunikative ferdigheter, konflikters årsaker, dynamikk og løsninger.
- å presentere ulike perspektiver på organisasjoner og hendelser i organisasjoner. Eksempelvis vil perspektiver presenteres kronologisk etter inndelingen modernistiske, symbolsk-fortolkende og postmodernistiske, men også tematisk etter inndelingen strukturelle, menneskelige relasjoner (HR), politiske og symbolske.
- å belyse endringer i organisasjonsdesign og hvordan disse er historisk betinget. Videre legges det vekt på å belyse sammenhengen mellom organisasjoners formål, struktur og prosesser.
- å utvikle ferdigheter til å analysere makt- og autoritetsforhold i organisasjoner, slik at man blir bevisst hvilke ulike kilder til makt som finnes og hvordan man kan påvirke organisasjonen i ønsket retning ved å utnytte samspillet mellom ulike påvirkningskilder. Analyse av tid som sosialt fenomen, delegering og myndiggjøring (empowerment) gir grunnlag for utvikling av analytiske ferdigheter og endring av praksis i egen organisasjon.
- organisasjonens mikroprosesser, det vil si den nære og hverdagslige samhandlingen mellom organisasjonsmedlemmene, i og mellom grupper, på tvers av avdelinger/etater og organisasjoner. Temaet består derfor av ulike sosiologiske og sosialpsykologiske handlingsteorier som det teoretiske grunnlag.
- å utvikle praktiske ferdigheter på basis av teoretiske innsikter og tidligere erfaringer. Konflikt, forhandling og teambygging er eksempler på områder hvor utvikling av praktiske ferdigheter skjer i lys av utvidete perspektiver på årsaker, funksjoner, hensikter og hvordan vi mennesker sosialt konstruerer vår virkelighet.
- å få frem forskjellen mellom begrepene kjønn og genus og hvilken betydning disse forskjellene har i studiet av kjønnsrelaterede problemstillinger. Det legges blant annet vekt på å få frem sammenhengen mellom kjønn, makt og organisasjon.

## Undervisnings- og læringsformer

Undervisningen vil vekse mellom forelesninger, gruppearbeid, øvelser og plenumsdiskusjoner. Tematisk innhold og behandlingsmåte vil, der det er mulig, bli fastlagt i samarbeid med deltakerne, og så langt som mulig ta utgangspunkt i de problemstillingene som deltakerne møter i sitt daglige arbeid.



Emnet forutsetter stor egeninnsats fra studentenes side både på og utenom samlingene. Dette omfatter gjennomgang av litteratur som har tilknytning til studiet og gjennomføring av øvelser og undersøkelser. Det blir organisert arbeidsgrupper for å løse oppgaver, arbeide med litteraturstudier etc. i fellesskap mellom samlingene.

Et bærende element i dette emnet utgjøres av et større prosjektarbeid på 15 studiepoeng. Prosjektet bør ha tilknytning til og være til nytte for studentenes eget arbeidsområde og organisasjon. Temaet skal fortrinnsvis fastsettes i samarbeid med arbeidsgiver. Besvarelsen må imidlertid ha tilstrekkelig bredde i forhold til det som er hovedsiktemålet med programmet. Blant annet bør man kunne vise hvordan faglig utvikling kan bidra til en mer effektiv problemløsning. Prosjektarbeidet kan enten gjøres individuelt eller i samarbeid med flere.

Det vil bli avsatt tid til diskusjon av prosjektarbeid under samlingene. Individuell veiledning fra lærerstaben vil bli gitt under gjennomføringen av prosjektarbeidet, men utenfor samlingene.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Innen tredje samling skal det leveres forslag til problemstilling, mulige teoretiske perspektiver, metode og tidsplan for prosjektoppgaven.
- Innen fjerde samling skal det leveres et presisert forslag til problemstilling samt forslag til intervjuguide og/eller spørreskjema.
- Innen femte samling skal det foreligge et førsteutkast til metodekapittel.
- Innen sjettede samling skal all datainnsamling være gjennomført.

Disse arbeidskravene må være gjennomført og godkjent for at studentene skal kunne fortsette med prosjektoppgaven, og fremstille seg til eksamen.

## Eksamen

**Sluttvurdering:** *Skriftlig prosjektoppgave og muntlig eksamen.*

Emnet vurderes ved en skriftlig prosjektoppgave, individuell eller i gruppe på to, samt en individuell muntlig eksamen.

For å kunne gå opp til muntlig eksamen, må prosjektoppgaven være bestått. Det gis en samlet helhetlig karakter for prosjektoppgaven og muntlig eksamen.

Dersom en kandidat ønsker å forbedre sin karakter, kan dette gjøres på to måter:

1. Kandidaten kan gå opp til ny muntlig eksamen basert på den samme prosjektoppgaven som ved forrige eksamen.
2. Kandidaten kan levere inn en ny prosjektoppgave samt avlegge muntlig eksamen.

Det gjøres oppmerksom på at kandidaten i disse tilfellene ikke har rett til veiledning.

## Evaluering av emnet

Tilbakemelding fra studentene våre er avgjørende for at vi skal kunne tilby best mulige emner og studieprogrammer. Dette emnet evalueres gjennom underveisevaluering og en sluttevaluering. Resultatene behandles i lærergruppen og i programrådet.

## Litteratur

Pensum utgjøres av både litteratur og forelesninger. Størrelsen på det skriftlige pensum i *Ledelse* er fastsatt til ca. 2000 sider.

### **Generelt:**

Bolman, Lee G. og Deal, Terrence E.: Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Oslo: Gyldendal Akademisk 4. utg. 2009. **515 sider.**

### **Anbefalt litteratur:**

Strand, Torodd: Ledelse, organisasjon og kultur. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget 2007, del I og III. **373 sider.**

Hatch, Mary Jo: Organisasjonsteori: Moderne, symbolske og postmoderne perspektiver. Oslo: Abstrakt forlag 2001. **400 sider**

Scott, W. Richard: Organizations: Rational, Natural and Open Systems, 5. utg., New Jersey: Prentice Hall 2003. **370 sider**

### **Metode:**

Jacobsen, Dag Ingvar: Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget 2005. **400 sider**

### **Anbefalt litteratur:**

Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend: Det kvalitative forskningsintervju. Gyldendal Akademisk 2009 (344 sider).

Ryen, Anne: Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen: Fagbokforlaget 2002. 282 sider.

Repstad, Pål: Mellom nærhet og distanse. Oslo: Universitetsforlaget 2007. 160 sider.

### **Høst:**

Røvik, Kjell Arne: "Institusjonaliserte organisasjonsoppskrifter", kap.1 i Røvik, Kjell Arne: Moderne organisasjoner. Trender i organisasjonstenkningen ved tusenårsskiftet. Bergen: Fagbokforlaget 1998. **17 sider** (Kopisamling 1)

Flaa m.fl.: "Organisasjoners målsetting", kap.7 i Flaa m.fl.: Innføring i organisasjonsteori. Oslo: Universitetsforlaget 1995, **16 sider.** (Kopisamling 1)

Gundersen, Tom Bjørge: "Fra egenart til styringsform", kap. 1 i Bjørk og Bjørkquist (red.): Mellom plikt og rett – tanker om og arbeid med Kvalitetsreformen ved Avdeling for samfunnsfag og fremmedspråk. Høgskolen i Østfold 2003. **22 sider** (Kopisamling 1)

Ry Nielsen J.C./Ry, Morten: Anderledes tanker om Leavitt – en klassiker i ny belysning, Nyt fra Samfundsvidenskabernes, København 2002-09-20. **39 sider.**

Skorstad, Egil J.: Organisasjonsformer – kontinuitet eller forandring. Oslo: Gyldendal Akademisk 2004.

Alle kapitler unntatt 5 og 9. **260 sider.**

Anbefalt litteratur:

Lysgaard, Sverre: Arbeiderkollektivet. 3. utgave 2001. Oslo: Universitetsforlaget. **318 sider.**

### **Vår:**

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia og Linghag, Sophie: Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön, Lund: Studentlitteratur 2001. **226 sider** (+ et kompendium).

Skorstad, Egil J.: Organisasjonsformer – kontinuitet eller forandring. Oslo: Gyldendal Akademisk 2004.

Kapitler 5 og 9. **60 sider.**

Anbefalt litteratur:

Bean, Ron: Comparative Industrial Relations. An introduction to Cross-national Perspectives. London & New York: Routledge 1994/95 261 sider.

Heiret, Jan et al.: Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget 2003, kap. 3 og 4.

Storeng, Nils H., Arve D. Lund, Tom H. Beck: Arbeidsrett. 6. utg. Oslo: Cappelen akademisk forlag, Oslo 2006. 144 sider.

Repstad, Pål: Dugnadsånd og forsvarsverker. Oslo: Universitetsforlaget 2004. Utvalgte deler: Kapittel 1-4, 8. **155 sider.**

Wadel, Cato og Carl Cato Wadel: Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten. 3. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget 2007. **156 sider.**

Bøhn, Henrik og Magne Dypedahl: Veien til interkulturell kompetanse. Fagbokforlaget 2009, 166 sider.

Stieng, Gunn Helen: Mellomlederen - administrator eller kollega? Norsk voksenpedagogisk forskningsinstitutt 1990. **74 sider.**

Haaland, Frode: Ledelse: Gary A. Yukls teori om ledelse i organisasjoner. ØDH Arbeidsrapport 993:10. **27 sider.**

I kopisamling 1 for Masterstudiet i organisasjon og ledelse, som er å få kjøpt i høgskolens bokhandel Index, finner du også de tre nedenforstående artiklene:

Schou Andreassen, Kjell og Wadel, Cato: "Ledelse som teamarbeid og teamoppbygging", kap. 2 i Andreassen/Wadel: Ledelse, teamarbeid og teamutvikling. 1990 SEEK A/S Flekkefjord. **14 sider.** (Kopisamling 1)

Kormanski, Ed.D. og Mozenter, Andrew: "A new model of teambuilding", i The 1987 Annual: Developing Human Resources. J.W. Pfeiffer, Editor, University Associates 1987. **12 sider.** (Kopisamling 1)

Kihle, Svein M.: "Helsefarlig lederskap", i Stig Lundberg (red.): Personalledelse. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag 1991. **14 sider.**

# SFS40309 Ledelse og styring (Høst 2011–Vår 2012)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

**Ansvarlig avdeling:** Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag

**Emneansvarlig:** Jan Moren

**Undervisningsspråk:** Norsk

**Varighet:** 1 år

## Innholdsfortegnelse

- Emnet er tilknyttet følgende studieprogram
- Forkunnskapskrav utover opptakskrav
- Undervisningssemester
- Studentens læringsutbytte etter bestått emne
- Innhold
- Undervisnings- og læringsformer
- Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen
- Eksamen
- Evaluering av emnet
- Litteratur

## Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i masterstudiet i organisasjon og ledelse.

## Forkunnskapskrav utover opptakskrav

Emnet Ledelse, 30 stp, eller tilsvarende må være bestått.

## Undervisningssemester

3. og 4. semester (høst og vår). Deltid med åtte tre-dagers samlinger totalt i høst- og vårsemesteret.

## Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Etter gjennomført utdanning kan studentene

- analysere relevante organisasjonsetiske problemstillinger
- integrere økonomistyring og kvalitetsledelse som en del av lederens og organisasjonens planverktøy

Etter gjennomført utdanning er studentene

- i stand til å kartlegge og analysere hvilke muligheter og begrensninger omgivelsene gir for organisasjonens og lederens utfoldelsesmuligheter
- kjent med og kan forholde seg til konstruktivt kritisk til planleggingens muligheter og begrensninger.

## Innhold

Etikk og verdistyring er et overordnet perspektiv for denne studieenheten. Oppmerksomheten rettes mot det som kan beskrives som det *organisatoriske handlingsrom*. Makrotrender i samfunnet, politiske, økonomiske og teknologiske utviklingstendenser vil bli presentert og drøftet i relasjon til organisasjonsatferd. I tillegg vil det tas opp hvordan organisasjoner forholder seg til den økende grad av internasjonalisering.

Studiet retter oppmerksomheten mot særtrekk og likheter i privat og offentlig sektor, og samspillet i offentlig sektor, både mellom ulike nivå og mellom administrasjon og politikk. Endelig vil vi drøfte i hvilken grad organisasjonsmoter og myter preger livet i organisasjoner, og hvordan man som leder kan forholde seg kritisk og konstruktivt til dette.

*Økonomistyring og kvalitetsledelse* blir belyst ut fra et makro- og et mikroperspektiv. Vi er opptatt av hvordan økonomistyring og kvalitetsledelse kan utøves i en demokratisk tradisjon samtidig som andre ytre påvirkninger, internasjonalisering og globalisering utfordrer de politiske styringsmuligheter. I en slik situasjon skapes det grobunn for moderne organisasjonsteorier som for noens vedkommende (i ettertid) har preg av myter og moter. Dette slår også inn i forståelse for og utøvelse av den mer praktisk rettede økonomistyringen og kvalitetsledelsen. Økonomistyring kan betraktes som resultatrettet virksomhetsplanlegging, med vekt på styring av virksomhetens kjerneprosesser. En forutsetning for økonomistyring er blant annet at man har gode indikatorer på måloppnåelse.

Sammenhengen mellom organisasjoners formål, strukturer, systemer, produksjonsprosesser og resultater, samt ulike *styrings- og kontrollfunksjoner i organisasjonen* er et sentralt tema. Like sentralt vil det være å presentere hvilke krav som stilles til kunnskapsgrunnlaget. Hvilke utfordringer og fallgruver står man overfor; hva er målbart og hva må vurderes? Det legges vekt på tradisjonell planleggingsteori og metode samt vitenskapsteoretisk diskusjon av begrepet rasjonalitet.

## Undervisnings- og læringsformer

Undervisningen veksler mellom forelesninger, gruppearbeid, øvelser, plenumsdrøftinger og veiledning. Opplegget legger stor vekt på å dyktiggjøre studentenes verbale egenskaper, og i undervisningen vil det derfor bli lagt vekt på muntlige fremføringer. Koplingen mellom studentenes yrkesaktivitet og studium er av stor betydning. Det forutsettes at innsikt fra studiet kontinuerlig kan pløyes inn i hverdagen og tilsvarende at erfaringer fra arbeidsplassen kan berike undervisningen. Dette stiller store krav til studentenes egenaktivitet og til dialog.

Emnet har fire hovedtema. Hvert hovedtema behandles i to samlinger. Studentene skriver fire refleksjonsnotater, til hovedtemaene for hver av de fire dobbeltsamlingene.

Det etableres faste kollokviegrupper som arbeider mellom samlingene med pensumlitteraturen og refleksjonsnotatene.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- utkast til det første refleksjonsnotatet skal leveres før andre samling
- utkast til det andre refleksjonsnotatet skal leveres før tredje samling
- utkast til det tredje refleksjonsnotatet skal leveres før femte samling
- utkast til det fjerde refleksjonsnotatet skal leveres før syvende samling

Arbeidskrav må være godkjent før studenten kan fremstille seg til eksamen.

# Eksamen

## **Mappevurdering:**

Det benyttes mappevurdering. I løpet av studieåret skal hver student levere inn fire refleksjonsnotater, hvert på tre til fem A4 sider, som legges til grunn for vurdering. Det gis en samlet karakter for de fire innleveringene etter karakterskalaen A - F.

Studentene kan forbedre refleksjonsnotatene frem til 10. mai.

Ved ny og utsatt eksamen skal alle de fire innleveringene i mappen leveres på nytt.

Skriftlig eksamen kan påklages jfr. Forskrift om eksamen og studierett ved Høgskolen i Østfold, §18. Ved klage på sensuren, skal hele mappen sensureres på nytt.

Det gjøres oppmerksom på at kandidaten i disse tilfellene ikke har rett til ny veiledning.

## Evaluering av emnet

Tilbakemelding fra studentene våre er avgjørende for at vi skal kunne tilby best mulige emner og studieprogrammer. Dette emnet evalueres gjennom underveisevaluering og en sluttevaluering. Resultatene behandles i lærergruppen og i programrådet.

## Litteratur

*Litteraturlista er sist oppdatert 15. juni 2011. Med forbehold om endringer fram til semesterstart.*

### **1. ETIKK OG VERDISTYRING.**

#### **21., 22. og 23. september 2011.**

##### **Pensumlitteratur:**

Lundquist, Lennart (1998). *Demokratins väktare*. Lund: Studentlitteratur. 265 sider.

##### **Anbefalt tilleggslitteratur:**

Brunsson, Nils (2002). *The Organization of Hypocrisy*. Oslo: Abstrakt forlag. 235 sider.

Christensen, Tom et. al. (2004). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget 180 sider.

Johansen, Kjell Eyvind og Arne Johan Vetlesen (2003). *Innføring i etikk*. Oslo: Universitetsforlaget. 215 sider.

Negaard, Arve (2009). "Om begrepet fleksibilitet", i Tor Claussen og Jan Ch. Karlsson (red.) *Den sköra balansen. Arbetslivet mellan flexibilitet och stabilitet*. Växjö: Arbetsliv i omvandling 2009:4.

#### **2. ADMINISTRASJONENS MAKT. 26., 27. og 28. oktober 2011.**

##### **Pensumlitteratur:**

Jacobsen, Dag Ingvar (2001). *Administrasjonens makt. Om forholdet mellom politikk og administrasjon*. Bergen: Fagbokforlaget. 248 sider.

**Anbefalt tilleggslitteratur:**

Østerud, Øyvind, Fredrik Engelstad, Per Selle (2003). *Makten og demokratiet*. Del IV. Oslo: Gyldendal Akademisk. 52 sider.

Christensen, Tom, et. al. (2007). *Forvaltning og politikk*. 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget. 249 sider.

Offerdal, Audun (1992). *Den politiske kommunen*. Oslo: Det Norske Samlaget. 120 sider.

**3. MYTER OG MOTER I ORGANISASJONER. 16., 17. og 18. november 2011.****Pensumlitteratur:**

Røvik, Kjell Arne (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget. Kapittel 2, 3, 10, 12, 13 og 15. 180 sider.

Brunsson, Nils (2006). *Mechanisms of hope. Maintaining the Dream of the Rational Organization*. København, Oslo og Malmö: Copenhagen Business School Press. Kapittel 1-2, og 9-10. 94 sider

**Anbefalt tilleggslitteratur:**

Brunsson, Nils (2006). *Mechanisms of Hope. Maintaining the Dream of the Rational Organization*. København Oslo Malmö: Copenhagen Business School Press. Kapittel 3-8.

Brunsson, Nils og Bengt Jacobsson (red.) (1998). *Standardisering*. Stockholm: Nerenius og Santerus Forlag. 220 sider

Christensen, Tom, Per Lægreid, Paul G. Roness, Kjell Arne Røvik (2004). "Kapittel 4: Myteperspektivet", i *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget. 20 sider.

Christensen, Tom og Per Lægreid (2001). "New Public Management i den norske statsforvaltningen", i Tranøy, Bent Sofus og Øyvind Østerud (red.) *Den fragmenterte staten*. Oslo: Gyldendal. 20 sider.

Røvik, Kjell Arne (1998). *Moderne organisasjoner: Trender i organisasjonstenkningen ved tusenårsskiftet*. Bergen: Fagbokforlaget. 290 sider.

**4. GLOBALISERING OG INTERNASJONALISERING. 14., 15. og 16. desember 2011.****Pensumlitteratur:**

Hirst, Paul, Grahame Thompson og Simon Bromley (2009). *Globalisation in Question*. 3. utgave. Cambridge: Polity Press. 246 sider.

**Anbefalt tilleggslitteratur:**

Østerud, Øyvind. (1999) *Globaliseringen og nasjonalstaten*. Oslo: Ad Notam Gyldendal. 191 sider.

Tor Claussen (2006). "Reflections on the Relation between Flexibility, Globalisation and Working Life" in E. Skorstad and H. Ramsdal; Facets of Flexibility. Halden: Østfold University College. 23 sider.

Thomas Hylland Eriksen (2008) "Globalisering. Åtte nøkkelbegreper. Oslo: Universitetsforlaget. 205 sider

Fleming, D. (ed.) (1998). Global Redefining of Working Life. Nord 1998:12. 250 sider

Tor Claussen (2009) "On Flexibility, Globalization and Working Life" i Egil J. Skorstad and Helge Ramsdal "Flexible Organizations and the New Working Life A European Perspective". Ashgate. 24 sider

Zygmunt Bauman (1998). Globaliseringen og dens menneskelige konsekvenser. Oslo: Vidarforlaget. Erasmus-serien bind 6 140 sider.

## **5. ORGANISASJONERS SKYGGESIDER. 18., 19. og 20. januar 2012.**

### **Pensumlitteratur:**

Ackroyd, Stephen og Paul Thompson (1999). Organizational Misbehaviour. London: SAGE Publications. 165 sider.

+ et kompendium med artikler som kan kjøpes i bokhandelen på Høgskolen fra 1. september 2011. Kompendiet er på 117 sider og består av følgende fem artikler:

Buchanan, David A. og Richard J. Badham (2008). "The Good, the Bad, and the Ugly", kapittel 7 i *Power, Politics, and Organizational Change*. London: Sage Publications. 33 sider.

Edwards, Marissa S. og Jerald Greenberg (2010). "What Is Insidious Workplace Behavior?", kapittel 1 i Gerald Greenberg (red.) *Insidious Workplace Behavior*. New York: Routledge. 25 sider.

Roy, D. F. (1960/1973). "Banana time: job satisfaction and informal interaction" i Salomonsen & Thompson (red.) *People and Organizations*. London: Longman. 16 sider.

Scott, W. Richard (2003). "Kapittel 12: Organizational Pathologies" i *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 5. utgave. New Jersey: Prentice Hall.

Aas, Berit (1979). "De 5 hersketeknikker" i Årbok for kvinderet 4:55-88. 34 sider.

### **Anbefalt litteratur:**

Ehrenreich, Barbara (2005/2007). Lokket og lurt. På (forgjeves) jakt etter den amerikanske drømmen. Oslo: Oktober Politikk. 280 sider.

Greenberg, Gerald (red.) *Insidious Workplace Behavior*. New York: Routledge. 350 sider.

Griffin, Ricky W. & Anne M. O'Leary-Kelly (red.) (2004). The Dark side of Organizational Behavior. San Francisco: Wiley & Sons. 500 sider.



Buchanan, David A. og Richard J. Badham (2008). *Power, Politics, and Organizational Change*. London: Sage Publications. 320 sider.

## **6. ORGANISASJONERS ØKONOMISKE OMGIVELSER. 15., 16. og 17. februar 2012.**

### **Pensumlitteratur:**

Ringstad, Vidar (2007). *Samfunnsøkonomi og sunn fornuft*. Oslo: Cappelen. 404 sider.

### **Anbefalt litteratur:**

Isachsen, Arne J. (2002). *Hva gjør Oljepengene med oss? Kapittel 1, 4 og 8*. Oslo: Cappelen.

Røed Larsen, Erling (2004). *Alt du vil vite om Samfunnsøkonomi, men aldri har våget å spørre om*. Oslo: Gyldendal akademiske. 277 sider.

Tranøy, Bent Sofus (2006). *Markedets makt over sinnene*. Oslo. Aschehoug. 250 sider.

## **7. STYRINGSSYSTEMER I ORGANISASJONER. 14., 15. og 16. mars 2012**

**Pensumlitteratur:** Bli klart i løpet av høsten 2011!

## **8. ORGANISASJON, KULTUR OG LEDELSE. 18., 19. og 20. april 2012.**

Strand, Torodd (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. 2. utgave. Kapittel 1, 3, 6-12 og 21. Ca 280 sider.

### **Anbefalt litteratur:**

Strand, Torodd (2007). *Ledelse, organisasjon og kultur*. 2. utgave. Kapittel 2, 4-5 og 13-20. Ca 290 sider.

# SFS40406 Organisasjons- og ledelsesutvikling (Høst 2012–Vår 2013)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

**Ansvarlig avdeling:** Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag

**Studiested:** Halden

**Emneansvarlig:** Frode Haaland

**Undervisningsspråk:** Norsk

**Varighet:** 1 år

## Innholdsfortegnelse

- Emnet er tilknyttet følgende studieprogram
- Forkunnskapskrav utover opptakskrav
- Undervisningssemester
- Studentens læringsutbytte etter bestått emne
- Innhold
- Undervisnings- og læringsformer
- Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen
- Eksamen
- Evaluering av emnet
- Litteratur

## Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i masterstudiet i organisasjon og ledelse.

## Forkunnskapskrav utover opptakskrav

Emnet Ledelse og styring, 30 stp, eller tilsvarende må være bestått.

## Undervisningssemester

5. og 6. semester (høst og vår). Deltid med åtte tre-dagers samlinger totalt i høst- og vårsemester.

## Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Etter gjennomført emne kan studentene:

- forstå bakgrunnen for- og innholdet i aktuelle endringer i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser dette har for leder- og arbeidstakerrollen
- forstå utviklings- og endringsprosesser i et læringsperspektiv
- forstå hvordan læring foregår i arbeidslivet
- forstå ledelsens rolle i utviklingsarbeid
- forstå hvordan ledelse læres og hvordan lederskap kan utvikles på en mer systematisk måte
- planlegge og gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- eller utviklingsprosjekt (masteravhandling) under veiledning og i tråd med gjeldende forskningsetiske normer.

Etter gjennomført emne har studentene:

- innsikt i aktuelle måter å takle disse endringene på
- forståelse for ulike metoder for utvikling av organisasjoner
- utviklet en kritisk holdning til bakgrunn og metoder for utvikling i- og av organisasjoner og lederskap
- økt innsikt i egne styrker og svakheter som leder
- utarbeidet et teoretisk utgangspunkt for eget avhandlingsarbeid
- utviklet et reflektert vitenskapsteoretisk- og metodisk ståsted i forhold til eget avhandlingsarbeid

## Innhold

Moderne organisasjonsformer stiller særlig strenge krav til lederes kompetanse, og behovet for å utvikle slik kompetanse er blitt et viktig fokus for utvikling i mange organisasjoner - særlig på ledelsesnivå. Emnet har som mål å sette studentene i stand til å gjennomføre utviklingsarbeid i egen organisasjon, innenfor rammen av egen lederstilling eller som del av stabsfunksjoner. Grunnlaget for å gjennomføre slikt utviklingsarbeid, er en kritisk analyse av organisasjonens virkemåte, god forståelse for de særegne betingelser som gjør seg gjeldende i endringsprosesser, og hensiktsmessige valg av virkemidler. Ledere har behov for mentale verktøy for å fortolke strømningene i arbeids- og samfunnsliv på en kritisk og konstruktiv måte, men også konkrete handlingsorienterte verktøy for å avstedkomme ønskede endringer. Det doble formålet om å være både kritisk og konstruktiv er et bærende element i emnet.

Det er behov for kunnskap på en rekke områder, der det prosessuelle perspektivet på endring blir sentralt. I emnet vil studentene arbeide med modeller for utvikling av organisasjoner gjennom metoder som f.eks. service, kvalitet, den lærende organisasjon, gruppebaserte- og individuelt baserte strategier for endring. Slike modeller for utvikling er ikke bare teknikker for å løse spesifikke problem, de er også dypt rotfestet i en historisk, økonomisk og idémessig kontekst. Vi ser f.eks. hvordan økonomismen, og svingninger i holdninger til offentlig sektor har gitt ledere helt nye utfordringer og orientert deres virksomhet i større grad mot nye virkemidler i utviklingsarbeidet - og har gitt dem nye indikatorer for virksomhetens "vellykkethet". En samfunnsvitenskapelig forankret forståelse vil være et viktig redskap for å forholde seg til slike strømninger på en reflektert og kritisk måte.

Individuelle og gruppebaserte tilnærminger virker ofte besnærende og enkle, men viser seg ved nærmere analyse å gripe dypt inn i organisatoriske betingelser, maktforhold, det politiske spill osv. Forenklete modeller for forbedring viser seg derfor ofte ikke å ha den ønskede effekt. Studentene må av den grunn utvikle en mer kompleks og kritisk forståelse både for de tiltak man ønsker å iverksette, og de betingelser man opererer innenfor.

Gjennom vitenskapsteori og metodiske tilnærminger vil studentene utvikle kunnskap som kan hjelpe dem i slike prosesser. Aktuelle tema er her undersøkelsesmetodikk, problemfortolkning, evalueringsmetodikk, indikatorproblematikk, krav til akademisk skrivning og kritisk kildebruk og lignende. Arbeidet med vitenskapsteori og metode vil bli knyttet konkret til studentenes eget avhandlingsarbeid, slik at når emnet er fullført vil studentene ha et mer reflektert grunnlag for å starte arbeidet med avhandlingen.

## Undervisnings- og læringsformer

Emnet bygger på deltakernes egen erfaring, og det kreves stor aktivitet og engasjement fra studentenes side, både på og mellom samlingene. Samlingene vil ha preg av workshops, der man vil arbeide mye i grupper med å utvikle metoder og redskap for organisasjons- og ledelsesutvikling. Forelesninger og gjennomgang av litteratur vil utgjøre bare en mindre del av samlingene. Dette legger stort ansvar på studentene i forhold til å arbeide selvstendig med pensum og å ta opp vanskelige tema herfra på samlingene i form av spørsmål.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- To skriftlige innleveringer om hhv. egen kompetanse ved studiestart og om læring gjennom studiet.
- Frammøteplikt i 75 % av undervisningsdagene.

Arbeidskravene må være godkjent før studenten kan fremstille seg til eksamen.

## Eksamen

### Mappeeksamen

Det gjennomføres mappeeksamen, der studentene, individuelt eller i gruppe, skal utarbeide en skriftlig innleveringsoppgave på til sammen ca 20 - 30 sider. Oppgaven skal bestå av tre deler og omhandle problemstilling, teori og forskningsdesign for den planlagte masteravhandlingen. Mappen skal vurderes av en eksamenskomisjon. Det settes en helhetlig karakter, og det benyttes karakterregel Bestått/Ikke bestått.

Ved klage på karakter på mappen innlevert av en gruppe, må alle studentene i gruppen samtykke i og undertegne klagen, jf høgskolens eksamensforskrift § 18.

Ved Ikke bestått må kandidaten levere ny mappe, individuelt eller i gruppe.

## Evaluering av emnet

Tilbakemelding fra studentene våre er avgjørende for at vi skal kunne tilby best mulige emner og studieprogrammer. Dette emnet evalueres gjennom underveisevaluering og en sluttevaluering. Resultatene behandles i lærergruppen og i Utvalg for studiekvalitet og internasjonalsisering.

## Litteratur

\* = Kompendium (bokhandelen på Remmen)

\*\*\* = Særtrykk selges på samling eller [www.nysomleder.no](http://www.nysomleder.no)

\*\* Særtrykk (bokhandelen på Remmen)

Bøker kan kjøpes/bestilles i alle fysiske- og nettbokhandlere

### Samling 1: Organisasjonsutvikling og organisasjonslæring

\* Augustine, Norman R.: Managing the Crisis You Tried to Prevent (1995). Harvard Business Review. Vol.73, No.6, p.147-158 (11 sider)

Jacobsen, Dag Ingvar (2012): Organisasjonsendringer og endringsledelse. Fagbokforlaget, Bergen, 2.utgave (332 sider)

Klemsdal, Lars (2006): Den intuitive organisasjon: Forny virksomheten med de samme menneskene. Gyldendal Akademisk, Oslo (233 sider)

\* Kotter, John P. (1995): Leading Change: Why Transformation Efforts Fail. Harvard Business Review. p.59-67, Vol.73, No.2 (9 sider)

\* Nonaka, Ikujiro (1994): A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. Organization Science. Vol.5. No.1 p.14-35 (20 sider)

\* Weick, Karl E. & Quinn, Robert E. (1999): Organizational Change and Development. Annual Review of Psychology. Vol.50, p.361-386(25 sider)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Jan Ch. Karlsson (2008): Den smidiga mellanchefer – och andra motståndsberättelser. Gleerups, Malmö. (139 sider)

## **Samling 2: Det personlige lederskap; rekruttering og integrasjon**

\* Dyrkorn, Reidulv (1992): Selverkjennelse som styringsfaktor i ledelse. I: Strand, Torodd: Ledelse kan læres. Bedriftsøkonomens Forlag, Oslo, p.113-131 (18 sider)

Filstad, Cathrine & Blåka, Gunnhild (2007): Learning in Organizations. Cappelen Akademisk, Oslo (180 sider). Norskspråklig/innholdsmessig noe dårligere alternativ: Blåka, Gunnhild & Filstad, Cathrine (2007): Læring i helseorganisasjoner. Cappelen Akademisk, Oslo (158 sider)

\* Moxnes, Paul (2007): Fasett-mennesket: Personlighet og rolle: Et lederopplæringsperspektiv. Forlaget Paul Moxnes, Oslo Kapittel 4, p.81-111 (31 sider)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Jakobsen, Cathrine Filstad (2003): Nyansatte i organisasjoner: perspektiver på læring og organisasjonssosialisering. Abstrakt Forlag, Oslo (220 sider)

Moxnes, Paul (2007): Fasett-mennesket: Personlighet og Rolle: Et lederopplæringsperspektiv. Forlaget Paul Moxnes, Oslo

Skorstad, Espen (2008): Rett person på rett plass: Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling. Gyldendal Akademisk, Oslo

## **Samling 3: Ledere, ledelse og ledelsesteori**

\* Bass, Bernhard M. (2004): Fra transaksjonsledelse til transformasjonsledelse: Å lære å dele en visjon. P,191-205. I: Martinsen, Øyvind L.: Perspektiver på ledelse. Gyldendal Akademisk, Oslo (15 sider)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Bolman, Lee G. og Deal, Terrence E. (2009): Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Gyldendal Akademisk, Oslo. 4. utg./siste utgave.

Ekmann, Gunnar (2004): Fra prat til resultat: om lederskap i hverdagen, Abstrakt, Oslo

\*\*\* Haaland, Frode Hübertz (2010): Ledelse: Gary A. Yukls "multiple-linkage"-teori om ledelse i organisasjoner. De Gode Hjelperne, Oslo (38 sider)

Strand, Torodd (2007): Ledelse, Organisasjon og Kultur. Fagbokforlaget, Bergen

#### **Samling 4: Leder- og ledelsesutvikling**

\*\*\* Dale, Frode & Haaland, Frode Hübertz (2006): Å være ny som leder – for første-, andre-...og n'te gang! Ansvarsforhold og læringsaktiviteter i lederskifter. De Gode Hjelperne, Oslo (44 sider)

Haaland, Frode Hübertz & Dale, Frode (2005): På randen av ledelse: En veiviser i førstegangsledelse. Gyldendal Akademisk, Oslo (205 sider)

\* Haaland, Frode Hübertz (1999): Lederutviklingens hoveddimensjoner. Upublisert manuskript. (ca. 21 sider)

\*\* Haaland, Frode Hübertz (1996): Utvikling av lederkompetanse. Veiledning – kunnskap – refleksjon. Høgskolen i Østfold/ASF, Halden, Arbeidsrapport #1(40 sider)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Jakobsen, Cathrine Filstad (2003): Nyansatte i organisasjoner: perspektiver på læring og organisasjonssosialisering. Abstrakt Forlag, Oslo (220 sider)

#### **Samling 6: Det nye arbeidslivet**

\* Jakobsen, Liselotte & Jan Ch Karlsson (1995): "Värmländska välfärder – ett livsformsperspektiv", i Bertil Lundberg & Bengt Dahlgren (red.): Ditt Värmland. Välfärder och färdvägar. Karlstad: Länsstyrelsen. p.134-156. (12 sider)

\* Karlsson, Jan Ch. (2006): "Bra och dålig flexibilitet – en litteraturoversikt." Arbetsmarknad & Arbetsliv, vol. 12, nr 3, p.135-146 (11 sider)

Karlsson, Jan Ch. 2008: Den smidiga mellanchefen – och andra motståndsberättelser. Gleerups, Malmö (139 sider)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Skorstad, Egil J & Ramsdal, Helge (2009): Flexible Organizations and the New Working Life. A European Perspective. Ashgate Publishing, Farnham

Ramsdal, Helge; Skorstad, Egil J. & Strøm, Øystein (2009): Fleksible organisasjoner: alternative strategier og arbeidsmiljømessige konsekvenser. Høgskolen i Østfold, Halden. Rapport 2009:1

#### **Samling 7 og 8: Metode og vitenskapsteori**

Aakvaag, Gunnar C. (2008): Moderne sosiologisk teori. Abstrakt forlag, Oslo (365 sider).

Claussen, Tor og Ørvig, Kjersti (2003): Sosiale dilemmaer i det moderne. Unipub, Kap. 4.1. (50 sider).

Andersen, Svein S. (1997): Case-studier og generalisering. Forskningsstrategi og design. Fagbokforlaget, Oslo. (155 sider)

Album, Dag, Hansen, Marianne N. og Widerberg, Kari (red.) (2010): Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning. Universitetsforlaget. (studentene velger kapitler som passer egne masteroppgaver)

Ivar Frønes og Lise Kjølørød (red.) (2010): Det norske samfunn. Gyldendal, Oslo. 6. utg. (studentene velger kapitler som passer egne masteroppgaver)

Anbefalt tilleggslitteratur:

Jakobsen, Dag Ingvar (2000): Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. Høyskoleforlaget, Kristiansand.

Atkinson, Paul & Hammersley, Martyn (1996): Feltmetodikk- Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning. Ad Notam Gyldendal, Oslo

Bolman, Lee G. og Deal, Terrence E. (2009): Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Gyldendal Akademisk, Oslo. 4. utg./siste utgave.

---

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 25. okt. 2021 02:53:24

# SFS40503 Masteravhandling i organisasjon og ledelse (Høst 2013–Vår 2014)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

**Ansvarlig avdeling:** Fakultet for helse, velferd og organisasjon

**Studiested:** Halden

**Undervisningsspråk:** Norsk

**Varighet:** 1 år

## Innholdsfortegnelse

- Emnet er tilknyttet følgende studieprogram
- Forkunnskapskrav utover opptakskrav
- Undervisningssemester
- Studentens læringsutbytte etter bestått emne
- Innhold
- Undervisnings- og læringsformer
- Arbeidsomfang
- Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen
- Eksamen
- Evaluering av emnet
- Litteratur

## Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i masterstudiet i organisasjon og ledelse.

## Forkunnskapskrav utover opptakskrav

Emnet Organisasjons- og ledelsesutvikling (30 studiepoeng) eller tilsvarende må være bestått.

## Undervisningssemester

Mastergradsavhandlingen går over to semestre, 7. og 8. semester (høst og vår).

Normert studietid for mastergradsavhandlingen er ett år. Mastergradsavhandlingen skal dermed være ferdigstilt og innlevert i løpet av dette året der også mastergradsstudentene har tilgang til veiledning fra oppnevnt faglig veileder.



Dersom en student ikke kan gjøre seg ferdig med oppgaven innen dette året, kan han/hun søke om å levere oppgaven i løpet av det påfølgende året (innen oppgitte eksamensfrister, jfr. nedenfor). Det gjøres oppmerksom på at veiledningen skal være avsluttet senest etter to år og at avhandlingsstudentene ikke har tilgang til flere veiledningstimer etter to år.

## Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Etter gjennomført mastergradsavhandling kan studentene belyse problemstillinger med relevans for arbeidslivet, på bakgrunn av teoretisk kunnskap og gjennom bruk av vitenskapelige metodiske tilnærminger.

## Innhold

Avhandlingen består av et større skriftlig arbeid på om lag 100 sider.

I løpet av studieåret vil det bli gitt tilbud om seks dagsseminarer hvor avhandlingsaktuelle tema vil bli diskutert.

## Undervisnings- og læringsformer

Avhandlingen skal fortrinnsvis være et individuelt arbeid, men der det er aktuelt, kan flere arbeide sammen om samme problemstilling. Studentene oppfordres til å velge tema og eventuelt problemstilling for avhandlingen tidlig i studieforløpet, altså under et av de tidligere emnene. Dette vil gjøre det mulig å utnytte tidligere prosjektarbeid, tematiske foredrag, mappeinnlegg og lignende som forarbeid til avhandlingen.

### Veiledning

Hver student får oppnevnt veileder tilknyttet det område vedkommende har valgt å skrive sin avhandling på. Det etableres en kontrakt mellom høgskolen og den enkelte student, der avtale om veiledning og dens omfang inngår. Forberedelse til mastergradsavhandlingen skjer så tidlig som mulig i løpet av studiet, slik at de skriftlige arbeider som utarbeides i emnene Ledelse/Utdanningsledelse, Ledelse og styring og Organisasjons- og ledelsesutvikling peker hen i mot selve masteravhandlingen. Omfang av disse skriftlige arbeider samt eksamensformene knyttet til disse, vurderes kontinuerlig.

## Arbeidsomfang

Studentenes samlede arbeidsinnsats i emnet er beregnet til 840 årstimer.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

Deltakelse på minst fire av emnets seks samlinger.

Arbeidskrav må være godkjent før studenten kan fremstille seg til eksamen.

## Eksamen

### Masteravhandling og muntlig eksamen

Emnet vurderes ut fra masteravhandlingen (individuelt eller i gruppe) og en individuell muntlig eksamen. Masteravhandlingen blir vurdert av en eksamenskomisjon bestående av veileder og en ekstern sensor. I den muntlige eksamenen holder kandidaten først et eksamensforedrag på en halv time, deretter forsvaret kandidaten sin avhandling. Den muntlige eksamenen varer alt i alt om lag én time.

Det benyttes karakterskalaen A - F. Det gis en foreløpig karakter på masteravhandlingen, karakteren kan bli justert ut fra muntlig eksamen.

Ved ny og utsatt eksamen må begge eksamensdelene gjennomføres på nytt. Kandidaten kan forbedre masteravhandlingen én gang, men kandidaten har da ikke rett til veiledning.

Slutteksamen for masteravhandlingsstudentene avvikles to ganger hvert år og er lagt til eksamensperioden (mai/juni og november/desember).

#### Frister

Levering og eksamen i vårsemesteret:

- Oppmelding til eksamen skjer samtidig med innlevering av avhandlingen.
- Avhandlingen leveres senest 1. mai.

Levering og eksamen i høstsemesteret:

- Oppmelding til eksamen skjer samtidig med innlevering av avhandlingen.
- Avhandlingen leveres senest 1. november.

Ved klage på sensur skal masteravhandlingen vurderes på nytt. Ved eventuell endring av den foreløpige karakteren på Masteravhandlingen, skal det arrangeres ny muntlig eksamen, jfr. Forskrift om eksamen og studierett ved Høgskolen i Østfold, § 18, pkt 4.

## Evaluering av emnet

Tilbakemelding fra studentene våre er avgjørende for at vi skal kunne tilby best mulige emner og studieprogrammer. Dette emnet evalueres gjennom underveisevaluering og en sluttevaluering. Resultatene behandles i lærergruppen og i Utvalg for studiekvalitet og internasjonalisering.

## Litteratur

Avhandlingen stiller store krav til selvstendighet. Studenten må selv velge et pensum på 1000 sider med relevans for avhandlingen. I tillegg skal det velges et metodepensum på 500 sider. Den samlede litteraturlisten på 1500 sider skal godkjennes av veileder.