

Studieplan for Masterstudium i organisasjon og ledelse (120 studiepoeng) (2020–2024)

Fakta om programmet

Studiepoeng:
120

Studiets varighet:
4 år

Undervisningsspråk:
Norsk, men deler av undervisningen kan foregå på engelsk.

Studiested:
Halden

Innholdsfortegnelse

- [Hva lærer du?](#)
- [Opptak](#)
- [Oppbygging og gjennomføring](#)
- [Studieopphold i utlandet](#)
- [Jobb og videre studier](#)
- [Studieplanen er godkjent og revidert](#)
- [Studiemodell](#)

Hva lærer du?

Grad/tittel ved bestått studium

Gjennomført og bestått studium gir rett til tittelen *Master i organisasjon og ledelse*.

Studiets læringsutbytte

Kunnskaper

Kandidaten

- har avansert kunnskap om sentrale deler av fagområdet organisasjon og ledelse og spesialisert innsikt i hvordan individuelle, relasjonelle, organisasjonsmessige og samfunnsmessige forhold påvirker lederrollen
- har bred kunnskap om ulike typer styringsverktøy og en bevissthet om at det finnes både muligheter og begrensninger ved slike verktøy
- har inngående kunnskap om organisasjonsteoretiske perspektiver og samfunnsvitenskapelig metode
- kan anvende kunnskap fra ulike organisasjonsteoretiske perspektiver for å lese organisasjoner, som forutsetning for å lede virksomheter på en hensiktsmessig måte
- kan, gjennom kunnskaper om arbeidslivets historiske framvekst og nåværende kontekst, analysere hvordan ulike organisasjonsstrukturer og ledelsesstiler påvirker muligheten til å nå mål og håndtere konflikter, og se hvordan dette preger arbeidet med endring, utvikling, normer og etikk i organisasjoner

Ferdigheter

Kandidaten

- kan analysere og forholde seg kritisk til ledelseslitteratur og organisasjonsteori
- kan anvende sitt perspektiv for god problemløsning og faglige resonnement om egen og andres organisasjoner

- kan analysere og møte utfordringer som offentlige og private virksomheter står overfor
- kan reflektere kritisk over hvordan teknologisk endring og digitalisering påvirker kommunikasjon og atferd i organisasjoner
- kan bruke relevante metoder og vitenskapsteoretisk kunnskap til å gjennomføre selvstendig forskning og utviklingsarbeid innenfor organisasjoner, ledelse og arbeidsliv
- kan gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- eller endringsarbeid knyttet til organisasjon og ledelse, under veiledning og i tråd med gjeldende forskningsetiske normer innenfor samfunnsvitenskapen

Generell kompetanse

Kandidaten

- kan analysere relevante organisasjonsetiske og forskningsetiske problemstillinger
- kan anvende sine kunnskaper og ferdigheter til å påvirke eget handlingsrom i gjennomføring av avanserte organisasjonsfaglige utfordringer og prosjekter
- kan formidle faglige synspunkter, analyser og konklusjoner, samt egen organisasjonsfaglig forskning både til et fagfellesskap og til allmennheten
- kan bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser gjennom å øke organisasjonens handlingskapasitet

Opptak

Bachelor eller tilsvarende gradsutdanning på minimum 180 studiepoeng, og minimum tre års arbeidserfaring etter fullført utdanning.

Arbeidserfaringen må ha relevans i forhold til avlagt utdanning, eller fagfeltet organisasjon og ledelse for å dekke opptakskravet.

Oppbygging og gjennomføring

Studiets oppbygging og innhold

Masterstudiet er et deltidsstudium over fire år. Studiet består av fire obligatoriske emner, hvert på 30 studiepoeng. Samtlige emner går over to semestre.

I de to første studieårene gis det en grunnleggende oversikt om sentrale temaer innen organisasjon og ledelse. Tredje studieår består av temaer knyttet til organisasjons- og lederutvikling. Dette året starter studentene opp arbeidet med masteravhandlingen, noe som innebærer at mye av undervisningen også består av forskningsdesign og metode. Fjerde studieår vies i sin helhet til arbeidet med masteravhandlingen.

Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer

Undervisnings- 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.

Kunnskap om vitenskapsteoretiske emner og samfunnsvitenskapelige metoder er integrert i studiet gjennom de ulike samlingene på hvert emne. Kunnskap om dette skjer også i forbindelse med veiledning av hjemmeoppgaver, prosjektskisser og masteravhandling. Omfanget i vitenskapsteori og samfunnsvitenskapelig metode i løpet av studiet er på omkring 30 studiepoeng.

Arbeidet med masteravhandlingen er integrert i hele studieløpet ved at studentene arbeider fortløpende med teori, litteraturgjennomganger (review), problemstilling, metodevalg og forskningsdesign (se nærmere omtale i de enkelte emnebeskrivelsene).

Masterstudentene får opplæring og øving i akademisk skriving samt kritisk kildesøk og -bruk integrert i undervisningen. Skriveopplæringen gis underveis, i forbindelse med arbeidskrav og

øvrige avhandlingsarbeid.

Institusjonen kan kreve at studenten har egen bærbar datamaskin.

I et heltidsstudium er det forventet at studenten tar emner på til sammen 60 studiepoeng i løpet av et år, og har en arbeidsinnsats som et normalt årsverk, i gjennomsnitt om lag 1680 timer per år. Dette masterstudiet er lagt til rette for deltidsstudenter, som tar til sammen 30 studiepoeng per år, med en tilsvarende arbeidsinnsats på 840 timer per år. Av denne arbeidsinnsatsen utgjør de åtte samlingene hvert av de tre første årene 168 timer.

Arbeidskrav

Det kan være arbeidskrav knyttet til det enkelte emne. Se den enkelte emnebeskrivelse for mer informasjon. Arbeidskrav må være godkjent før studenten kan fremstille seg til eksamen.

Veiledning og eksamen

Det gis løpende tilbakemeldinger til studentene gjennom individuell veiledning, dialogene i samlingene, og gjennom kollokviegrupper.

Vurderingsformene varierer fra emne til emne. Nærmere opplysninger finnes i de enkelte emnebeskrivelser. Det benyttes det nasjonale karaktersystemet med bokstavkarakterer og en karakterskala med fem trinn fra A til E for bestått og F for ikke bestått. Det benyttes også karakterene Bestått/Ikke bestått.

Masteroppgaver skal til elektronisk plagiattkontroll. Andre emner og arbeidskrav kan bli gjenstand for plagiattkontroll. Besvarelser som er helt eller delvis identiske vil ikke bli godkjent. Helt eller delvis identiske besvarelser er å anse som forsøk på fusk. Se for øvrig Forskrift om eksamen, studierett og grader ved Høgskolen i Østfold.

Praksis

Det er ikke knyttet veiledet praksis til dette studiet.

Forsknings- og utviklingsarbeid

Undervisning og veiledning skal være forskningsbasert og knyttet til utviklingsarbeid i privat og offentlig sektor. Studentene skal få innsikt i utviklingstrekk i fagområdet, kildekritisk

kompetanse og øvelse i å tenke kritisk. Studentene skal gjennom hele studiet få utvikle sine teoretiske kunnskaper om og praktiske ferdigheter i bruk av samfunnsvitenskapelig metode.

Internasjonalisering

Studiets innhold, arbeidsformer og pensum bygger både på nasjonal og internasjonal forskning.

Evaluering av studiet

For å kunne tilby en aktuell og relevant utdanning av god kvalitet er høgskolen avhengig av studentenes tilbakemeldinger og at du deltar i evaluering av studiene. Dette studieprogrammet blir jevnlig evaluert for å sikre og utvikle kvaliteten i programmet:

- Det gjennomføres hvert år en nasjonal studentundersøkelse blant 2. årsstudenter på alle bachelor- og masterprogram, i regi av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen). Resultatene fra undersøkelsen publiseres i portalen Studiebarometeret.no.
- Høgskolen gjennomfører periodisk programevaluering.
- Det blir gjennomført evalueringer av de enkelte emnene etter rutine for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

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.

Studieopphold i utlandet

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 programkoordinator og internasjonalt kontor. Et slikt utenlandsopphold vil passe best i studiets siste del der masteravhandlingen skal skrives.

På [høgskolens websider for internasjonalisering](#) vil man finne mer detaljert informasjon om institusjoner i utlandet som høgskolen har utvekslingsavtaler med.

Jobb og videre studier

Masterstudiet i organisasjon og ledelse fra Høgskolen i Østfold kan gi mulighet til videre phd-utdanning, og lederstillinger i privat og offentlig sektor.

Studieplanen er godkjent og revidert

Studieplanen er godkjent

Dekan Trond Hammervoll, 2. april 2020.

Studieplanen er revidert

Studieleder Rita Duesund, 5. mars 2020.

Studieplanen gjelder for

Studieplanen gjelder for perioden 2020-2024.

Studieprogramansvarlig

Fakultet for helse, velferd og organisasjon.

Førsteamanuensis Jan Moren/Studieleder Rita Duesund

Studiemodell

Høst 2020

Obligatoriske emner

SFS40116 / Del 1 av 2

Organisasjon og ledelse 1

Vår 2021

Obligatoriske emner

SFS40116 / Del 2 av 2
Organisasjon og ledelse 1

30 stp

Høst 2021

Obligatoriske emner

SFS40316 / Del 1 av 2
Organisasjon og ledelse 2

Vår 2022

Obligatoriske emner

SFS40316 / Del 2 av 2
Organisasjon og ledelse 2

30 stp

Høst 2022

Obligatoriske emner

MOL40322 / Del 1 av 2
Organisasjon og ledelse 3. Forskningsdesign- og metode, organisasjons- og ledelsesutvikling

Vår 2023

Obligatoriske emner

MOL40322 / Del 2 av 2
Organisasjon og ledelse 3. Forskningsdesign- og metode, organisasjons- og ledelsesutvikling

30 stp

Høst 2023

Obligatoriske emner

MOL40422 / Del 1 av 2

Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling

Vår 2024

Obligatoriske emner

MOL40422 / Del 2 av 2

Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling

30 stp

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 16. juli 2024 03:21:07

SFS40116 Organisasjon og ledelse 1 (Høst 2020–Vår 2021)

Fakta om emnet

Studiepoeng:
30

Ansvarlig avdeling:
Fakultet for helse, velferd og organisasjon

Stuedsted:
Halden

Emneansvarlig:
Mats Persson

Undervisningsspråk:
Norsk, men deler av undervisningen kan foregå på engelsk.

Varighet:
1 år

Innholdsfortegnelse

- [Emnet er tilknyttet følgende studieprogram](#)
- [Undervisningssemester](#)
- [Studentens læringsutbytte etter bestått emne](#)
- [Innhold](#)
- [Undervisnings- og læringsformer](#)
- [Arbeidsomfang](#)
- [Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen](#)
- [Eksamen](#)
- [Sensorordning](#)
- [Vilkår for ny/utsatt eksamen](#)
- [Evaluering av emnet](#)
- [Litteratur](#)

Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i Masterstudium i organisasjon og ledelse.

Undervisningssemester

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

Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Studenten:

- kan gi en generell oversikt over ulike teoretiske tradisjoner innen studiet av organisasjoner, ledelse og beslutninger
- kan redegjøre for den historiske framveksten av de organisasjonsformer og arbeidslivsrelasjoner vi har i Norden
- har kunnskap om forskjellen på modernistiske og sosialkonstruktivistiske tilnærminger til organisasjoner
- kan redegjøre for forskjellene mellom samfunnsvitenskapelige forklaringstyper som bygger på egenskaper, relasjoner og struktur
- kan redegjøre for innholdet i sentrale begreper som effektivitet, rasjonalitet, fleksibilitet, endring og legitimitet, og forstå hva disse fenomenene har å si for organisasjonens interne og eksterne relasjoner
- kan analysere og forstå tverrfaglig samarbeid i og mellom organisasjoner
- kan anvende ulike analytiske perspektiver på endring og samhandling i organisasjoner
- kan redegjøre for de mekanismer som virker i en gruppedynamisk prosess, og som ledere vite hvordan man skal kunne styre disse
- kan analysere hvordan makt, autoritet og innflytelse påvirker arbeidsliv

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 og kommunikasjon, og for at ledere kan forstå konflikters årsaker, dynamikk og løsninger.
- 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 evnen 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 kilder.
- organisasjonens mikroprosesser, det vil si den nære og hverdagslige samhandlingen mellom organisasjonsmedlemmene, i og mellom grupper, på tvers av avdelinger/etater og organisasjoner. Dette tema henter sitt teoretiske grunnlag i ulike sosiologiske og sosialpsykologiske handlingsteorier.
- 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 utvidede perspektiver på årsaker, funksjoner, hensikter og hvordan vi mennesker sosialt konstruerer vår virkelighet.

Undervisnings- og læringsformer

Undervisningen vil vekse mellom forelesninger, gruppearbeid, øvelser og plenumsdiskusjoner. 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. Studentene skriver to fordypningsoppgaver som grunnlag for vurdering i emnet. Utkast til fordypningsoppgavene er arbeidskrav i emnet.

Arbeidsomfang

Samlet forventet arbeidstid for hele emnet er 840 årstimer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimer.

Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Frammøteplikt i 75 % av undervisningsdagene
- Levere individuelt utkast til fordypningsoppgavene, og presentere dem muntlig i seminargrupper
- Være opponent til medstudenters utkast i grupper (på 4-8 studenter)

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

Eksamen

Individuell mappevurdering

I løpet av studieåret skal studenten levere inn to fordypningsoppgaver, hver på 3500-4500 ord (unntatt forside, innholdsfortegnelse og litteraturliste) som legges til grunn for vurdering av eksamenskarakter.

Det gis en samlet karakter for de to fordypningsoppgavene etter karakterskalaen A-F. Studenten kan forbedre mappens innhold fram til innlevering ved fastsatt innleveringsdato.

Sensorordning

Ekstern og intern sensor eller to interne sensorer.

Vilkår for ny/utsatt eksamen

Ved ikke bestått karakter kan studenten omarbeide mappens innhold en gang. Ved ny eksamen må studenten levere ny mappe. Det gjøres oppmerksom på at studenten i disse tilfellene ikke har rett til ny veiledning.

Ved klage på sensuren, skal hele mappen sensureres på nytt.

Evaluering av emnet

Det blir gjennomført studentevalueringer etter rutinene for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

Litteratur

Litteraturlisten er sist oppdatert 24. juni 2020. Litteraturlisten kan bli supplert med litteratur tilknyttet vårsemesteret innen 1. desember.

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

Pensum fås kjøpt hos bokhandelen Index på høgskolesenteret på Remmen, eventuelt hos din lokale bokhandler eller i en nettbokhandel.

Litteratur merket med (*) finner du i kopisamling 1 for Masterstudiet i organisasjon og ledelse

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2013). Hvordan organisasjoner fungerer. Bergen: Fagbokforlaget. 4. utg. Kapittel 1 (Bokens overordnede perspektiv), s. 16-34 (18 sider)

Ry Nielsen J.C. Ry, Morten (2002). Anderledes tanker om Leavitt - en klassiker i ny belysning. København: Nyt fra Samfundsvidenskabernes. (39 sider)

*Noon, Mike, Paul Blyton & Kevin Morrell (2013) The Realities of Work. Basingstoke: Palgrave Macmillan, Kapittel 9. s. 225-263 (38 sider)

*Perrow, Charles (2013) Complex Organizations. Brattleboro: Echo Point, Kapittel 1. s. 1-42 + 46-48 (46 sider)

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

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

Scott, W. R. and G. F. Davis (2016). Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open Systems Perspectives. London, Routledge. Kapittel 1-4, s. 1-106 (106 sider)

Heiret, Jan et al. (2007). Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget. Kapittel 3 og 4 (136 sider)

Skorstad, Egil J. (2002). Organisasjonsformer - kontinuitet eller forandring. Oslo: Gyldendal Akademisk. Kapittel 7,9 og 11 (80 sider)

Einarsen, Ståle og Pedersen, Harald (2017). Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet. Gyldendal akademisk. (360 sider)

Taylor, F. W. (2005 [1911]). Prinsippene for vitenskapelig bedriftsledelse. Oslo: Vidarforlaget. s. 13-111 (98 sider)

*Roethlisberger, F.J. & Dickson, W.J. (1939) Management and the worker: an account of a research program conducted by the Western electric company, Hawthorne works, Chicago. Harvard University Press, Cambridge, MA. Kapittel 22. s. 511-524 og kapittel 24. s. 551-568 (30 sider)

*Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). Mot en ny bedriftsorganisasjon: Eksperimenter i industrielt demokrati, fra Samarbeidsprosjektet LO/NAF. Oslo: Tanum. Kapittel 7. s. 174-182. (16 sider)

*Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organisations. Personnel management, 16(8), 28-31. (4 sider)

*Skorstad, E. J. (2015). Det fleksible fenomenet lean. I: A. C. Bergman, G. Gillberg & L. Ivarsson (Red.), Tankar om arbete: 17 texter om arbete, arbetsliv och samhällsförändring. Falun: Premiss. s. 220-237. (18 sider)

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)

Freeman, R.E. & Reed, D.L. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. California Management Review, 25(3), 88-106. (18 sider)

Kay, J. (2018). Theories of the Firm. *International Journal of the Economics of Business*, 25(1), 11-17. (6 sider)

Lov om årsregnskap m.v. ("Regnskapsloven"), særlig § 3-3b. Redegjørelse om foretaksstyring, https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-56#KAPITTEL_3

Mostovicz, E. I., Kakabadse, N.K. Kakabadse, A. (2011) Corporate governance: quo vadis? *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 11(5), 613-626. (13 sider)

Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES) (2018). Norsk anbefaling: Eierstyring og selskapsledelse, https://nues.no/wp-content/uploads/2020/01/NUES_nor_print_okt2018_2.pdf (54 sider)

Vinten, G. (2002). The corporate governance lessons of Enron, *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 2(4), 4-9. (5 sider)

Brunsson, Nils & Brunsson Karin (2015). *Beslutninger*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, (120 sider)

March, James G., (1994). *A Primer on Decision Making: How Decisions Happen*, New York: The Free Press. (272 sider)

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget. 4. utg. Kapittel 9 (Beslutningsprosesser i organisasjoner), s.306-349 (43 sider)

*Flaa, Paul m.fl. (1995). «Beslutningsteori og beslutningsmodeller» I: Flaa, Paul m.fl. *Innføring i organisasjonsteori*, Oslo: Universitetsforlaget. Kapittel 11, s. 166-189 (24 sider)

Collier, J. & Esteban, R. (2007). Corporate social responsibility and employee commitment. *Business Ethics: A European Review*, 16(1), 19-33. (14 sider)

Frostenson, M., Helin, S. & Sandström, J. (2012). The internal significance of codes of conduct in retail companies. *Business Ethics. A European Review*, 21(3), 263-275. (12 sider)

Kvalnes, Ø. (2012). *Etikk og samfunnsansvar*. Universitetsforlaget. (161 sider)

Maclagan, P. (2007). Hierarchical control or individuals' moral autonomy? Addressing a fundamental tension in the management of business ethics. *Business Ethics: A European Review*, 16(1), 48-61. (13 sider)

Nyberg, D. (2008). The Morality of Everyday Activities: Not the Right, But the Good Thing To Do. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 587-598. (11 sider)

Schwartz, M.S. (2013). Developing and Sustaining an Ethical Corporate Culture: The Core Elements. *Business Horizons*, 56(1), 39-50. (11 sider)

von Weltzien Høivik, H. (2002). Professional Ethics - a Managerial Opportunity in Emerging Organizations. *Journal of Business Ethics*, 39(1-2), 3-11. (8 sider)

*San Martín-Rodríguez, L., Beaulieu, M. D., D'Amour, D., & Ferrada-Videla, M. (2005). The determinants of successful collaboration: a review of theoretical and empirical studies. *Journal of interprofessional care*, 19 (sup1), 132-147 (15 sider)

*Kristiansen, A (2014). Tillit og kommunikasjon i ulike samarbeidsprosesser (2014). I: Grelland, H. H., Eide, S. B., Kristiansen, A., Sævareid, H. I., og Aasland, D. G. (2014). *Samarbeidets filosofi*. Oslo: Gyldendal akademisk, s. 137-157 (20 sider)

* Jacobsen, Dag Ingvar (2004). Hvorfor er samarbeid så vanskelig? I: Repstad, Pål: *Dugnadsånd og forsvarsverker*. Universitetsforlaget 2004. (37 sider)

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 16. juli 2024 02:55:37

SFS40316 Organisasjon og ledelse 2 (Høst 2021–Vår 2022)

Fakta om emnet

Studiepoeng:
30

Ansvarlig avdeling:
Fakultet for helse, velferd og organisasjon

Stuedsted:
Halden

Emneansvarlig:
Sol Skinnarland

Undervisningsspråk:
Norsk, men deler av undervisningen kan foregå på engelsk.

Varighet:
1 år

Innholdsfortegnelse

- [Emnet er tilknyttet følgende studieprogram](#)
- [Anbefalte forkunnskaper](#)
- [Undervisningssemester](#)
- [Studentens læringsutbytte etter bestått emne](#)
- [Innhold](#)
- [Undervisnings- og læringsformer](#)
- [Arbeidsomfang](#)
- [Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen](#)
- [Eksamen](#)
- [Sensorordning](#)
- [Vilkår for ny/utsatt eksamen](#)
- [Evaluering av emnet](#)

- [Litteratur](#)

Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i Masterstudium i organisasjon og ledelse.

Anbefalte forkunnskaper

Bestått emnet Organisasjon og ledelse 1 (30 studiepoeng) eller tilsvarende.

Undervisningssemester

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

Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Studenten kan:

- analysere årsaker til og konsekvenser av organisatorisk ulydighet
- drøfte muligheter og begrensninger ved bruk av økonomistyring som del av organisasjoners planverktøy
- gi en oversikt over organiseringen av det norske politisk-administrative systemet, og analysere det representative demokratiets normative grunnlag
- redegjøre for ulike teorier om demokrati, analysere det normative grunnlaget for offentlig sektor og drøfte hvilken betydning den offentlige forvaltningens rolle har for offentlig politikk
- drøfte hvordan institusjonsutforming og organisering kan bidra til å realisere demokratiske idealer i ulike sektorer og nivåer av politikk, samfunn og arbeidsliv.

- redegjøre for hva som forstås med bedrifters samfunnsansvar
- drøfte relevante organisasjonsetiske problemstillinger
- analysere hvordan teknologisk endring og digitalisering påvirker kommunikasjon og atferd i organisasjoner
- analysere forholdet mellom organisasjoner og deres omgivelser og diskutere ulike årsaker til at organisasjoner endres
- skrive en litteraturgjennomgang som er relevant for et større selvstendig arbeid
- redegjøre for forholdet mellom HR, mennesker og roller i organisasjoner
- drøfte relevante problemstillinger knyttet til tverrfaglig samarbeid og prosjektledelse

Innhold

Emnet består av samlinger som fokuserer på demokratiets organisering, organisasjoners rammebetingelser og lederes handlingsrom. Studiet tar utgangspunkt i etikk og verdistyring i offentlig og privat sektor, og retter særlig oppmerksomhet mot særtrekk og likheter i og mellom privat og offentlig sektor, og samspillet mellom sektorer og nivåer. Vi kommer også inn på hvordan økonomistyring og ledelse kan utøves i et demokrati der teknologisk utvikling, internasjonalisering og globalisering utfordrer tradisjonelle politiske styringspraksiser.

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 kunnskapsgrunlaget. Hvilke utfordringer og fallgruver står man overfor; hva er målbart og hva må vurderes? I drøftingen av disse spørsmålene kommer vi inn på en rekke spørsmål av vitenskapsteoretisk karakter, som fører oss inn på sentrale samfunnsvitenskapelige diskusjoner av ulike sider ved begrepet rasjonalitet.

Undervisnings- og læringsformer

Undervisningen veksler mellom forelesninger, oppgaver til gruppearbeid, plenumsdrøftinger og veiledning. Noe av undervisningen kan være digital. 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 emnet kan gi fruktbare innfallsvinkler på hverdagen i arbeidslivet, og at erfaringer fra arbeidsplassen kan berike undervisningen. Dette stiller store krav til studentenes egenaktivitet og til dialog. Det etableres også faste kollokviegrupper som arbeider mellom samlingene med pensumlitteraturen, gruppeoppgavene og fordypningsoppgavene.

Et gjennomgående tema vil være arbeidet med en litteraturgjennomgang (literature review). Studentene skal velge en bestemt teoretisk tematikk, og eksamen består av at de skal gi en oversikt over den aktuelle litteraturen som finnes på området. Hensikten med litteraturgjennomgangen er at studentene skal sette seg inn i en teoretisk tematikk som er aktuell og relevant i forhold til den masteravhandlingen de skal skrive i løpet av tredje og fjerde studieår.

Arbeidsomfang

Studentenes samlede arbeidsinnsats i emnet er beregnet til 840 årstimer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimer.

Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Frammøteplikt på 75 % av undervisningsdagene.
- Levere individuelt utkast av litteraturgjennomgangen til de to gruppeseminarene.
- Deltakelse på gruppeseminarene som arrangeres i forbindelse med innleveringene.

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

Eksamen

Individuell fordypningsoppgave

I løpet av studieåret skal studenten arbeide med en litteraturgjennomgang som mot slutten av studieåret skal leveres inn som en fordypningsoppgave på 7500-12500 ord (unntatt forside, innholdsfortegnelse og litteraturliste).

Fordypningsoppgaven vurderes etter karakterregel A-F.

Sensorordning

Ekstern og intern sensor eller to interne sensorer.

Vilkår for ny/utsatt eksamen

Ved *Ikke bestått* kan studenten levere bearbeidet fordypningsoppgave en gang. Det gjøres oppmerksom på at studenten i dette tilfellet ikke har rett til ny veiledning.

Ved ny eksamen (forbedring av karakter) må studenten levere ny fordypningsoppgave med nytt tema. Studenten har ikke rett til ny veiledning.

Evaluering av emnet

Det blir gjennomført studentevalueringer etter rutinen for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

Litteratur

Litteraturlisten er sist oppdatert 22.06.2021. Litteraturlisten kan bli supplert med litteratur tilknyttet vårsemesteret innen 1. desember.

MOL2 Pensumlitteratur alfabetisk 2021-22

Ackroyd, Stephen og Paul Thompson (2020). Bok under ferdigstilling/publisering. Relevante kapitler gjøres tilgjengelig i Canvas med forfatterens samtykke.

Ackroyd, Stephen (2012): 'Even more misbehavior: What has happened in the last twenty years', i Rethinking misbehavior and resistance in organizations, Advances in industrial and labor

relations, Volume 19, 1-27. Emerald Group Publishing Ltd.

Ackroyd, Stephen og Paul Thompson (2015). «Unruly Subjects: Mibehaviour in the Workplace». Foreløpig upublisert manuskript. (Utvalgt tekst gjøres tilgjengelig i Canvas).

Alvesson, M. & Kärreman, D. (2004). Interfaces of control. Technocratic and socio-ideological control in a global management consultancy firm. *Accounting, Organizations and Society*, 29(3): 423–444, 22 sider.

Bartlett, J. L., Pallas, J. & Frostenson, M. (2013). Reputation and legitimacy: accreditation and rankings to assess organizations. I: Craig E. Carroll, *The handbook of communication and corporate reputation* (pp. 530-544). Chicester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell, 15 sider.

Benanav, Aaron (2019), Automation and the future of work. *New Left Review* 119/2019. <https://newleftreview.org/issues/ii119/articles/aaron-benanav-automation-and-the-future-of-work-1>

Borge Doornich, J. & Kaarbøe, K. (2019). Læringsdynamikk mellom globalt og lokalt nivå – en casestudie av fortolkninger av styringssystemet. *Magma* 7/2019: 61-69, 9 sider. Nå via <https://www.magma.no/laringsdynamikk-mellom-globalt-og-lokalt-niva-en-casestudie-av-fortolkninger-av-styringssystemet>

Borglund, T., De Geer, H. , Sweet, S. , Frostenson, M. , Lerpold, L. , Nordbrand, S. , Sjöström, E., Windell, K. & Grafström, M. (2021). *CSR and Sustainable Business* (2 ed.). Stockholm: Sanoma Utbildning. 366 sider. ISBN: 9789152360460. (Finnes også på svensk: *CSR och hållbart företagande*, 3 utgave (2021), 350 sider. ISBN: 9789152360279.)

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.

Christensen, P. and P. Læg Reid (2010): “Civil Cervants’ Perceptions Regarding ICT Use in Norwegian Central Government”. *Journal of Information Technology & Politics* 7:3-21. Routledge. 18 s.

Dahl, R. (2021). *On Democracy*. Veritas paperbacks: Yale University Press.

Dahle & Wæraas (2020): "Silence from the brands: Message control, brand ambassadorship, and the public interest". *International Journal of Organization Theory and Behavior* 23(3), side 259 – 280. 22 sider

Deephouse D & Carter S (2005). An examination of the differences between organizational legitimacy and organizational reputation. *Journal of Management Studies* 42(2): 329–360. (Les de kvalitative delene av artikkelen, ss. 329-336 og 349-353.), 12 sider.

Ditlev-Simonsen, C.D. (2011). ISO 26000 som et virkemiddel for institusjonalisering av samfunnsansvar (CSR). *Magma*, 7/2011, 79-87, 9 sider. Nås via <https://www.magma.no/iso-26000-som-et-virkemiddel-for-institusjonalisering-av-samfunnsansvar-csr>

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.

Engelstad, F., & A. Hagelund, Kap 1 Introduction: Institutional Change in Neo-Corporatist Society. I *Cooperation and Conflict the Nordic Way*. Open access her: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110436891/html> 16 sider

Eriksson-Zetterquist, U., T. Kalling, A. Styhre og K.Woll (2014), *Organisasjonsteori*. Cappelen Dam Akademisk. «Institusjonell teori», kapittel 12, 19 sider

Falkum, Eivind (2008), *Arbeidslivsforskningens perspektiver*. I *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv* https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/14933/2/Avhandling_Falkum.pdf Fafo-rapport 2008:32, side 112- 129. 17 sider

Falkum, E., Kap 4 Institutionalization and Dynamic Change of Institutions - the Basic Agreement and Tripartite Structures in Norway. I *Cooperation and Conflict the Nordic Way*. Open access her: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110436891/html> 20 sider

Frostenson, M. (2019). *Business Legitimacy and the Variety of Normative Contexts*. I: Jacob Dahl Rendtorff, *Handbook of Business Legitimacy*. Cham: Springer, 13 sider.

Frostenson, M., Hasche, N., Helin, S. & Prenkert, F. (2017). Ethical Issues in E-Commerce: A renewed analysis based on the multiplicity of customer relationships, in *Perspectives on*

Philosophy of Management and Business Ethics: Including a Special Section on Business and Human Rights (ed. J. Dahl Rendtorff), *Ethical Economy*, 51, Springer, Berlin/Heidelberg, 181-195.

Furseth og Everett (2020). Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre. 3. utgave. Universitetsforlaget.

Gagné & Deci (2005): Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, side 331 – 362. 32 sider

Gellerstedt, S. (2012). Oro för utarmade jobb och digital taylorism. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 18(4), 39-51. <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17821>

Gjøølberg, M. (2010). Varieties of corporate social responsibility (CSR): CSR meets the “Nordic Model”. *Regulation & Governance*, 4(2), 203–229, 27 sider.

Hagelund, A. & A.West Pedersen, Kap 12 To Reform or Not to Reform? Explaining the Coexistence of Successful Pension Reform and Sick Pay Inertia in Norway. I *Cooperation and Conflict the Nordic Way*. Open access her: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110436891/html> 22 sider

Hagen, I. M. og Nordli Oppegaard, S. M. (2020). Partssamarbeid og digital omstilling Fafo-rapport 2020:07. Kap 1-4, 46 sider: <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20742.pdf>

Head, S. (2014). *Mindless: Why smarter machines are making dumber humans*. Basic Books (AZ).

Hillestad, T. (2011). Toppledelsens troverdighet ved kriser. *Magma*: 4/2016: 45-55, 11 sider. Nå via <https://www.magma.no/toppledelsens-troverdighet-ved-kriser>

Hood, C (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69: 3-19, 17 sider.

Howell, G. A., Macomber, H., Koskela, L., & Draper, J. (2004). Leadership and Project Management: Time For a Shift from Fayol to Flores. In *Proceedings to the 12th Annversal Conference in the International Group for Lean Construction* (pp. 1-8). (8 sider).

Hvid, H., & Falkum, E. (Eds.). (2018). Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the World's Best Working Lives. Routledge. Kap 1 og 4, 40 sider

Jesnes, K. og Nordli Oppegaard, S. M. (2020). (red.) «Platform work in the Nordic models: Issues, cases and responses» Tema-Nord: 2020:513. Kapittel 5 og 6, 18 sider.
<https://pub.norden.org/temanord2020-513/#>

Johanson, D. & Madsen, D.Ø (2013). Økonomisk styring i Norge. Magma, 6/2013: 18-30. 13 sider. Nå via <https://www.magma.no/okonomisk-styring-i-norge>

Lepak & Snell: Employment subsystems and the HR architecture. I The Oxford Handbook of Human Resource Management (2008), side 210 – 230. 21 sider

Karlsen, J. T. (2021). Prosjektledelse-fra initiering til gevinstrealisering. Universitetsforlaget. (5. utgave) Kapittel 1, 4, 7, 9, 14. (183 sider)

Kuvaas og Dysvik: Indre og prososial motivasjon. I Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser, 3. utgave (2016), side 51 – 87. 37 sider

Kuvaas og Dysvik: Prestasjonsledelse. I Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser, 3. utgave (2016), side 155 – 177. 23 sider

Kuvaas og Dysvik: Forpliktelsesbasert versus kontrollorientert HR, Strategisk og intern konsistent HR. I Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser, 3. utgave (2016), side 21 – 49. 29 sider

Latham et. al: Performance management. I The Oxford Handbook of Human Resource Management (2008), side 364 – 381. 18 sider

Lindgren, I., Østergaard Madsen, C, Hofmann, S. & Melin, U. (2019). Close encounters of the digital kind: A research agenda for the digitalization of public services, Government Information Quarterly, 36(3), 427-436.

Madsbjerg, C. (2017) Sensemaking. The Power of the Humanities in the Age of the Algorithm. Hachette Books, N.Y. Foreword. The end of thinking pp vii-x Introduction The Human Factor pp xi-xxi. Chapter 8 What are people for pp 199-211

Madsen, D.Ø. & Stenheim T. (2014). Balansert målstyring. Magma, 4/2014: 22-33, 13 sider. Nå via <https://www.magma.no/balansert-malstyring>

Mahoney, J., & Thelen, K. (Eds.). (2009). Explaining institutional change: ambiguity, agency, and power. Cambridge University Press. Kap 1, 38 sider

Malmi, T. & Brown, D.A. (2008). Management control systems as a package – Opportunities, challenges and research directions. Management Accounting Research, 19(4): 287–300, 14 sider.

Marchington: Employee voice systems. I The Oxford Handbook of Human Resource Management (2008), side 231 – 250. 20 sider

Martin, C. J., Kap 2 Negotiation and the Micro-Foundations of Institutional Change. I Cooperation and Conflict the Nordic Way. Open access her: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110436891/html> 17 sider

Matten, D. & Moon, J. (2008). "Implicit" and "explicit" CSR: a conceptual framework for a comparative understanding of corporate social responsibility. Academy of Management Review, 33(2), 404-424, 21 sider.

Mikkelsen og Lauvdal (red): Strategisk HRM 1 (2016), side 30 – 45. 16 sider

OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger. Norsk versjon: https://www.responsiblebusiness.no/files/2019/01/20190103_OECD_Aktsomhetsbrosjyre_endelig.pdf 28 sider.

Olsen, J. P. (2014). Folkestyrets varige spenninger. Oslo: Universitetsforlaget.

Persson, Mats. (2021). Hvordan skrive en litteraturgjennomgang? En praktisk guide. Oslo: Universitetsforlaget. 120 sider (Ikke tilgjengelig i bokhandelen før samlingen).

Phillips, N., Lawrence, T. B., & Hardy, C. (2000). Inter-organizational collaboration and the dynamics of institutional fields. Journal of management studies, 37(1). (pp. 23-43). (20 sider).

Porter M. E., & Kramer M. R. (2011). Creating SV: How to Reinvent Capitalism – And Unleash a Wave of Innovation and Growth. Harvard Business Review, 89(1-2), 62–77, 16 sider.

Pulakos & O'Leary (2011): Why is performance management broken? *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2011), side 146 – 164. 19 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. R. and G. F. Davies (2007/2016) «Chapter 6: Technology and Structure» in *Organizations and Organizing. Rational, natural and Open System Perspectives*. Routledge: London and New York. 26 s.

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

Scott, W. R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. Sage Publications. Kap 2-4, 70 sider

Seele, P. & Lock, I. (2015). Instrumental and/or Deliberative? A Typology of CSR Communication Tools. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 401-414, 14 sider.

Skinnarland, S. (2015). Tverrfaglig samarbeid i byggeprosessen. Erfaringer med prosjekteringsverksted hos Kruse Smith. *Fafo-rapport 2015:24*, 52 sider.

Stansbury, J. & Barry, B. (2007). Ethics Programs and the Paradox of Control. *Business Ethics Quarterly*, 17(2): 239-261, 23 sider.

Strønen, F.H., Holtar Rønning, V. & Breunig, K.J. (2019). Digitalisering i norsk finansbransje. *Magma*: 4/2019 62-69. Nås via <https://www.magma.no/digitalisering-i-norsk-finansbransje>

Vabø, M (2015), Kap 13 Changing Welfare Institutions as Sites of Contestation. I *Cooperation and Conflict the Nordic Way*. Open access her:
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783110436891/html> 20 sider

Wedlin, L. (2011). Going Global: Rankings as rhetorical devices to construct an international field of management education. *Management Learning*, 42(2): 199-218, 20 sider.

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

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 16. juli 2024 02:56:44

MOL40322 Organisasjon og ledelse 3. Forskningsdesign- og metode, organisasjons- og ledelsesutvikling (Høst 2022–Vår 2023)

Fakta om emnet

Studiepoeng:
30

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

Stuedsted:
Halden

Emneansvarlig:
Frode Haaland

Undervisningsspråk:
**Norsk, med deler av undervisningen
kan foregå på engelsk.**

Varighet:
1 år

Innholdsfortegnelse

- [Emnet er tilknyttet følgende studieprogram](#)
- [Anbefalte forkunnskaper](#)
- [Undervisningssemester](#)
- [Studentens læringsutbytte etter bestått emne](#)
- [Innhold](#)
- [Undervisnings- og læringsformer](#)
- [Arbeidsomfang](#)
- [Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen](#)

- [Eksamen](#)
- [Sensorordning](#)
- [Vilkår for ny/utsatt eksamen](#)
- [Evaluering av emnet](#)
- [Litteratur](#)

Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i Masterstudium i organisasjon og ledelse.

Anbefalte forkunnskaper

Bestått emnene Organisasjon og ledelse 1 (30 studiepoeng) og Organisasjon og ledelse 2 (30 studiepoeng) eller tilsvarende.

Undervisningssemester

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

Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Studenten har kunnskap om:

- kvalitativ og kvantitativ forskningsmetodologi, og hvordan disse anvendes
- hvordan et forskningsdesign for et selvstendig og avgrenset forskningsprosjekt (masteravhandling) gjennomføres
- hvordan forskningsmetode må baseres på de ontologiske og epistemologiske antakelsene som preger studentens eget forskningsprosjekt (masteravhandling)
- de forskningsetiske dilemmaer som følger med digitalisering
- årsaker til endringer i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser dette har for leder- og arbeidstakerrollen
- ledelsens rolle i utviklingsarbeid og hvordan læring foregår i arbeidslivet
- ansettelsesprosesser, og hvordan nyansatte integreres på sine nye arbeidsplasser

- som gjør det mulig å analysere årsaker til at ansatte forlater eller blir værende i sine jobber
- hvilke muligheter økt mangfold i organisasjoner gir

Ferdigheter - studenten kan:

- reflektere over hvordan endringer i arbeidslivet endrer lederrollen
- analysere hvordan læring foregår i organisasjoner
- arbeide fram en prosjektskisse og en plan for et forskningsprosjekt (masteravhandlingen)
- redegjøre for sentrale vitenskapsteoretiske begreper som ontologi og epistemologi og relatere eget prosjekt til disse
- anvende kvalitativ- og kvantitativ forskningsmetodologi

Generell kompetanse - studenten kan:

- diskutere hva et økt kulturelt mangfold på arbeidsplassen fører til
- drøfte hvordan nyansatte på en best mulig måte kan integreres på arbeidsplassen

Innhold

Ledere har behov for mentale verktøy for å fortolke strømmingene i arbeids- og samfunnsliv på en kritisk og konstruktiv måte, men også konkrete verktøy for å gjennomføre ønskede endringer. Emnet fokuserer på

- kritisk analyse av organisasjoners virkemåte
- betingelser og virkemidler i endringsprosesser
- lederes rolle i utviklingsarbeid
- læring i arbeidslivet, rekruttering og HRM

Gjennom emnet skal studentene også arbeide fram en prosjektskisse for eget avhandlingsarbeid. Dette arbeidet gjøres både i grupper, individuelt, i seminar, og sammen med veileder. Undervisningen fokuserer på

- forskningsdesign
- kvantitativ- og kvalitativ metode
- vitenskapsteori
- forskningsetikk

Arbeidet med vitenskapsteori, forskningsdesign 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 studentenes 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 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. Noe av undervisningen kan være digital.

Veiledning

Hver student får oppnevnt en veileder, og det etableres en kontrakt mellom høyskolen og den enkelte student, der avtale om veiledning og dens omfang inngår.

Veiledningsomfanget utgjør 6 timer. Dersom du tar pause fra studiet, og allerede har begynt med veiledning, har du likevel ikke krav på mer veiledning enn totalt 6 timer.

Arbeidsomfang

Studentenes samlede arbeidsinnsats i emnet er beregnet til 840 årstimer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimer.

Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Frammøteplikt i 75 % av undervisningsdagene
- Individuelt eller i gruppe på to levere skisse til masteravhandlingen og presentere den muntlig
- Være opponert til medstudenters skisse i gruppe på 4-8 studenter

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

Eksamen

Oppgave

Studenten(e) skal utarbeide prosjektskisse for avhandlingsarbeidet på 7000-10 000 ord (unntatt forside, innholdsfortegnelse og litteraturliste), individuelt eller i gruppe på to. Prosjektskissen skal omhandle problemstilling, teori og forskningsdesign for den planlagte masteravhandlingen.

Det benyttes karakterregel *Bestått/Ikke bestått*.

Sensorordning

Interne sensorer.

Vilkår for ny/utsatt eksamen

Ved *Ikke bestått* må kandidaten(e) levere ny prosjektskisse, individuelt eller i gruppe.

Evaluering av emnet

Det blir gjennomført studentevalueringer etter rutine for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

Litteratur

Gjeldende [litteraturliste for HØST 2022](#) finner du i Leganto.

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 16. juli 2024 02:56:51

MOL40422 Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling (Høst 2023–Vår 2024)

Fakta om emnet

Studiepoeng:
30

Ansvarlig avdeling:
Fakultet for helse, velferd og organisasjon

Stuedsted:
Halden

Emneansvarlige:
• **Jan Moren**
• **Frode Haaland**

Undervisningsspråk:
Norsk, men deler av undervisningen kan foregå på engelsk.

Varighet:
1 år

Innholdsfortegnelse

- [Emnet er tilknyttet følgende studieprogram](#)
- [Absolutte forkunnskaper](#)
- [Undervisningssemester](#)
- [Studentens læringsutbytte etter bestått emne](#)
- [Innhold](#)
- [Undervisnings- og læringsformer](#)
- [Arbeidsomfang](#)
- [Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen](#)
- [Eksamen](#)
- [Sensorordning](#)
- [Vilkår for ny/utsatt eksamen](#)

- [Evaluering av emnet](#)
- [Litteratur](#)

Emnet er tilknyttet følgende studieprogram

Obligatorisk emne i Masterstudium i organisasjon og ledelse.

Absolutte forkunnskaper

Emnene Organisasjon og ledelse 1 (30 studiepoeng), Organisasjon og ledelse 2 (30 studiepoeng) og Organisasjon og ledelse 3 (30 studiepoeng) eller tilsvarende må være bestått.

Undervisningssemester

7. og 8. semester (høst og vår).

Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Kunnskap - studenten:

- har spesialisert innsikt i et avgrenset tema gjennom sin masteravhandling
- har inngående kunnskap om utvalgt teori og metode i eget forskningsprosjekt
- har kunnskap om hvordan man skriver ut datamaterialet i en avhandling
- kan anvende teoretisk kunnskap og vitenskapelige metoder for å belyse problemstillinger med relevans for arbeidslivet i en masteravhandling

Ferdigheter - studenten kan:

- anvende teoretisk kunnskap og vitenskapelige metoder for å belyse problemstillinger med relevans for arbeidslivet
- gjennomføre et større forskningsprosjekt og kople sammen problemstilling, teori, metode, analyse av data og drøfting av resultater
- gjennomføre et selvstendig, avgrenset forsknings- eller endringsarbeid knyttet til organisasjon og ledelse, under veiledning og i tråd med gjeldende forskningsetiske normer

innenfor samfunnsvitenskapen

Generell kompetanse - studenten kan:

- kritisk vurdere og formidle faglige synspunkter, analyser og konklusjoner, samt egen organisasjonsfaglig forskning både til et fagfellesskap og til allmennheten
- bidra til nytenking og i innovasjonsprosesser gjennom å øke organisasjonens forsknings- og handlingskapasitet

Innhold

- Masteravhandlingen består av et større skriftlig arbeid på om lag 100 sider.
- Det vil bli arrangert avhandlingsseminarer hvor studentene presenterer egne og kommenterer andres utkast til masteravhandling.
- Det vil også bli undervist i kvantitative og kvalitative metoder, relatert til studentenes masteravhandlinger.

Undervisnings- og læringsformer

Masteravhandlingen kan skrives individuelt eller i gruppe på to studenter. Studieplanen legger opp til at studentene velger tema og problemstilling for avhandlingen tidlig i studieforløpet. Hver student får oppnevnt en veileder, og det etableres en kontrakt mellom høgskolen og den enkelte student, der avtale om veiledning og dens omfang inngår.

- Normert studietid for masteravhandlingen er ett år hvor masterstudentene har tilgang til veiledning fra oppnevnt faglig veileder.
- Veiledningsomfanget utgjør 20 timer. Dersom det er behov for lengre tid til avhandlingen, må det leveres en søknad om dette. Veiledningsomfanget vil likevel ikke overstige 20 timer. Dersom du tar pause fra studiet, og allerede har begynt med veiledning, har du likevel ikke krav på mer veiledning enn totalt 20 timer.
- Noe av undervisningen kan være digital.

Arbeidsomfang

Studentenes samlede arbeidsinnsats i emnet er beregnet til 840 årstimer.

Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Det er frammøtekrav på 75 % av avhandlingsseminarene.
- Alle studenter må presentere sitt eget utkast til masteravhandling og kommentere på 4-6 andre studenters utkast i åpne seminarer.

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

Eksamen

Masteravhandling og muntlig eksamen (ca. 60 minutter)

Emnet vurderes ut fra masteravhandlingen (individuelt eller i gruppe) og muntlig eksamen.

Det er anledning til å skrive avhandling sammen, men man kan ikke være flere enn to.

Studenter som skriver sammen kan velge om de vil gi to individuelle eksamensforedrag til muntlig eksamen, eller om man vil presentere ett felles foredrag. Den resterende delen av muntlig eksamen foregår imidlertid individuelt.

I den muntlige eksamenen holder studenten(e) først et eksamensforedrag på en halv time, deretter forsvaret studenten(e) sin avhandling. Den muntlige eksamenen varer alt i alt om lag én time.

Det gis en foreløpig karakter på masteravhandlingen før muntlig eksaminasjon. Muntlig eksamen kan justere skriftlig karakter opp eller ned ett trinn på karakterskala A-F. Det settes en individuell slutt karakter.

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

Frister:

Oppmelding til eksamen gjøres ved semesterregistrering på Studentweb innen gjeldende frister.

Levering og eksamen i vårsemesteret:

- Avhandlingen leveres senest 15. mai.

Levering og eksamen i høstsemesteret:

- Avhandlingen leveres senest 15. 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, jf. forskrift om eksamen, studierett og grader ved Høgskolen i Østfold, § 8-2 (3).

Sensorordning

Masteravhandlingen blir vurdert av en eksamenskommissjon bestående av intern og ekstern sensor.

Vilkår for ny/utsatt eksamen

Ved ikke bestått karakter ved individuell masteroppgave kan kandidaten levere omarbeidet versjon av oppgaven til sensur én gang.

Ved ikke bestått karakter ved masteroppgave levert sammen av to (eller tre) kandidater, må begge (alle) kandidater i samarbeid levere omarbeidet versjon for å få ny vurdering og bestått karakter. Omarbeiding kan skje én gang.

Ved ønske om forbedring av bestått resultat, kan ikke oppgaven omarbeides, men må skrives på nytt med ny problemstilling. Studenten har i dette tilfelle ikke krav på ny faglig veiledning.

Evaluering av emnet

Det blir gjennomført studentevalueringer etter rutinene for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

Litteratur

Gjeldende [litteraturliste for 2023 Høst](#) finner du i Leganto

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 17. juli 2024 00:17:03