

# Studieplan for Masterstudium i organisasjon og ledelse (120 studiepoeng) (2019–2023)

## 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 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 oppvurd ferdigheter i anvendelse av disse styringsverktøy for å kunne møte 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 desæregne betingelser som gjør seg gjeldende i endringsprosesser, og hensiktsmessige valg av virkemidler.
- evnen til å se muligheten til a) å påvirke eget handlingsrom og b) øke organisasjonens handlingskapasitet.
- tilegnet seg metodiske ferdigheter og vitenskapsteoretisk kunnskap som gjør dem i stand til å forske på organisasjoner, ledelse og arbeidsliv på nivå med kraven til en masteravhandling.

### **Generell kompetanse**

Kandidaten har

- evnen til å analysere relevante organisasjonsetiske og forskningsetiske problemstillinger
- innsikt i 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**

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

Arbeidserfaringen må ha relevansi 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 semestere.

I det første studieåret er gitt 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 (senærmere om tale 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 øvrig avhandlingsarbeid.

Institusjonen kan kreve at studenten har egen bærbar datamaskin.

I et heltidsstudium er det forventet at studenten tar sammen 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 karakterregel Bestått/Ikke bestått.

Masteroppgaver skal til elektronisk plagiatkontroll. Andre emner og arbeidskrav kan bli gjenstand for plagiatkontroll. 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 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 rutinen for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

## Litteratur

Litteraturlister som er publisert for en nær fremtid kan bli oppdatert foran hvert semester. Oppdatert litteraturliste vil være tilgjengelig i emnebeskrivelsen 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 Kristina Lindh, 1. mars 2016

### Studieplanen er revidert

Studieleder Rita Duesund, 15. januar 2019

### Studieplanen gjelder for

Studieplanen gjelder for perioden 2019 - 2023.

### Studieprogramansvarlig

Fakultet for helse, velferd og organisasjon.

Førsteamanuensis Jan Moren/Studieleder Rita Duesund

## Studiemodell

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

Høst 2019

## Obligatoriske emner

SFS40116 · Del 1 av 2  
Organisasjon og ledelse 1

## Vår 2020

### Obligatoriske emner

SFS40116 · Del 2 av 2  
Organisasjon og ledelse 1

30 stp

## Høst 2020

### Obligatoriske emner

SFS40316 · Del 1 av 2  
Organisasjon og ledelse 2

## Vår 2021

### Obligatoriske emner

SFS40316 · Del 2 av 2  
Organisasjon og ledelse 2

30 stp

## Høst 2021

### Obligatoriske emner

SFS40416 · Del 1 av 2  
Organisasjon og ledelse 3

## Vår 2022

### Obligatoriske emner

SFS40416 · Del 2 av 2  
Organisasjon og ledelse 3

30 stp

## Høst 2022

### Obligatoriske emner

MOL40422 · Del 1 av 2  
Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling

## Vår 2023

# Obligatoriske emner

MOL40422 · Del 2 av 2

Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling

30 stp

---

Sist hentet fra FellesStudentsystem (FS) 29. des. 2023 03:17:54

# SFS40116 Organisasjon og ledelse 1 (Høst 2019)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

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

**Studiested:** 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 masterstudiet 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

Etter gjennomført emne kan studenten:

- gi en generell oversikt over ulike teoretiske tradisjoner innen studiet av organisasjoner, ledelse og beslutninger

- forstå den historiske framveksten av de organisasjonsformer og arbeidslivsrelasjoner vi har i Norden
- forstå forskjellen på modernistiske og sosialkonstruktivistiske tilnærminger til organisasjoner
- redegjøre for forskjellen mellom samfunnsvitenskapelige forklaringstyper som bygger på egenskaper, relasjoner og struktur
- 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
- analysere og forstå det vanskelige samarbeidet, særlig på tvers av organisasjoner
- analysere de dynamikker, prosesser og mekanismer som oppstår i forsøket på å endre og fusjonere organisasjoner
- anvende ulike analytiske perspektiver på endring og samhandling i organisasjoner
- gjøre rede for hva delegering er, og hvilken rolle delegering kan spille i utviklingen av organisasjoner
- forstå de mekanismer som virker i en gruppedynamisk prosess, og som ledere vite hvordan man skal kunne styre disse
- gjøre rede for ulike organisasjonsmodeller og de historiske betingelser for framveksten av disse
- gjøre rede for fenomenene makt, autoritet og innflytelse, og hvordan disse kan lokaliseres i arbeidslivet

## Innhold

Det legges vekt på:

- å plassere temaaet 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 utvidete 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 årstimmer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimmer.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Frammøteplikt i 75 % av undervisningsdagene- Oppgaveseminar:



- levere utkast til fordypningsoppgavene, og presentere dem muntlig i seminargrupper
- være opponert til medstudenters utkast

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 8-10 A4-sider som legges til grunn for vurdering av eksamenskarakter. Det gis en samlet karakter for de to fordypningsoppgavene etter karakterskalaen A - F. Studenten kan forbedre mappeinnhold 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 mappeinnhold 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 rutine for kvalitetsarbeid ved Høgskolen i Østfold.

## Litteratur

Litteraturlisten er sist oppdatert 15.10.2019.

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

Det tas forbehold om endringer i pensum, men pensum for høstsemesteret ligger nå fast.

Pensum fåskjøpt 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 Ingvær & 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)

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)

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, arbeidsliv 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](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, [http://wpstatic.idium.no/nues.no/2018/10/NUES\\_nor\\_web\\_okt2018\\_2.pdf](http://wpstatic.idium.no/nues.no/2018/10/NUES_nor_web_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 arbeidsprosesser (2014). I: Grelland, H. H., Eide, S. B., Kristiansen, A, Sævareid, H. I., og Aasland, D. G. (2014). *Sam arbeidets 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)

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

E-post fagansvarlig: mats.persson@hiiof.no

# SFS40316 Organisasjon og ledelse 2 (Høst 2020–Vår 2021)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

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

**Studiested:** Halden

**Emneansvarlig:** Sol Skinnarland

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

**Varighet:** 1 år

På grunn av Covid-19 kan det skje endringer i emnebeskrivelser ved HiØ våren 2021. Eventuelle endringer i arbeidskrav og eksamensform blir publisert fortløpende i Studentweb. Øvrige endringer knyttet til undervisning vil formidles via andre offisielle kanaler.

## 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
- drøfte hvorfor verdier er viktige i ledelse, og hva verdier har å si for lederes praksis
- gi en oversikt over organiseringen av det norske politisk-administrative systemet, og analysere det representative demokratiets normative grunnlag
- 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
- kartlegge og analysere hvilke muligheter og begrensninger globalisering skaper for lederes styring av organisasjoner
- skrive en litteraturgjennomgang som er relevant for et større selvstendig arbeid

## 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 spillet 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, produksjonprosesser 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? 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. 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 årstimmer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimmer.

## 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 bearbejdet fordypningsoppgaven 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 22.06.2020. Litteraturlisten kan bli supplert med litteratur tilknyttet vårsemesteret innen 1. desember.

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

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>

Hagen, I. M. og Nordli Oppegaard, S. M. (2020). Partssam arbeid 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).

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/#>

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.

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

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

Følgende to artikler er også pensum og vil bli lagt ut 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: Misbehaviour in the Workplace». Foreløpig upublisert manuskript.

og et kompendium med artikler som kan kjøpes i bokhandelen på høgskolen fra ca. 20. august. 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 Gerald 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.

Arman, Rebecca et al. 2009. What health care managers do: applying Mintzberg's structured observation method, Journal of Nursing Management, 17(6):718-729. 11 sider

- Aadland & Askeland 2017: Verdibevisst ledelse. Oslo: Cappelen Damm Akademisk (kap 2, 3, 4, 6, 8, 9 og 10) 150 sider
- Askeland, Harald et al. 2014. Jakten på ledelse i praksis, Nordiske Organisasjonsstudier, Under vurdering i redaksjonen. 25 sider
- Mintzberg, Henry 1994. Rounding out the Manager's job, Sloan Management Review, 53(4). 16 sider
- Selznick, Philip 1997 [1957]. Lederskap. (Kap 1 & 5, 40 s). Oslo: Tano Aschehoug. 40 sider
- Olsen, Johan P. (2014). Folkestyrets varige spenninger: Oslo: Universitetsforlaget. 240 sider.
- 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.
- Hood, C (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69: 3-19.
- Malmi, T. & Brown, D.A. (2008). Management control systems as a package - Opportunities, challenges and research directions. *Management Accounting Research*, 19(4): 287-300.
- Ouchi, W.G. (1979). A Conceptual Framework for the Design of Organizational Control Mechanisms *Management Science*, 25(9): 833-848.
- Stansbury, J. & Barry, B. (2007). Ethics Programs and the Paradox of Control. *Business Ethics Quarterly*, 17(2): 239-26
- 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* (ss. 530-544). Chichester, West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- 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.)
- Frostenson, M. (2019). Business Legitimacy and the Variety of Normative Contexts. I: Jacob Dahl Rendtorff, *Handbook of Business Legitimacy*. Cham: Springer.
- Jonsson, S., Greve, H.R. & Fujiwara-Greve, T. (2009). Undeserved Loss: The Spread of Legitimacy Loss to Innocent Organizations in Response to Reported Corporate Deviance. *Administrative Science Quarterly*, 54(2): 195-228. (Les de kvalitative delene av artikkelen, ss. 195-205 og 221-225.)
- Wedlin, L. (2011). Going Global: Rankings as rhetorical devices to construct an international field of management education. *Management Learning*, 42(2): 199-218
- Borglund, T., De Geer, H., Sweet, S., Frostenson, M., Lerpold, L., Nordbrand, S., Sjöström, E. & Windell, K. (2017). *CSR and Sustainable Business* (1ed.). Stockholm: Sanoma Utbildning. (Finnes også på svensk: Borglund, T., De Geer, H., Sweet, S., Frostenson, M., Lerpold, L., Nordbrand, S., Sjöström, E. & Windell, K. (2017). *CSR och hållbart företagande* (2ed.). Stockholm: Sanoma Utbildning.)
- Carson, S., Hagen, Ø. & Sethi, S. (2015). From Implicit to Explicit CSR in a Scandinavian Context: The Cases of HÅG and Hydro. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 17-31.
- Gjølberg, M. (2010). Varieties of corporate social responsibility (CSR): CSR meets the "Nordic Model". *Regulation & Governance*, 4(2), 203-229.



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. Se <https://www.dirkmatten.com/Papers/Matten/Matten&Moon%20in%20AMR%202008.pdf>

OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger. Norsk versjon: [https://www.responsiblebusiness.no/files/2019/01/20190103\\_OECD\\_Aktsomhetsbrosjyre\\_endelig.pdf](https://www.responsiblebusiness.no/files/2019/01/20190103_OECD_Aktsomhetsbrosjyre_endelig.pdf)

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.

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

Jones, Andrew (2010). *Globalization - Key Thinkers*. London: Polity Press. 245 sider

Hart, C. (1998): *Doing a Literature Review*. Sage.

Flick, U. (2015): "Kapittel 5: Reading and reviewing the Literature" i *Introducing Research Methodology*. Sage.

I tillegg skal studentene velge ut og lese en av de seks eksemplene på organisasjonsfaglige litteraturgjennomganger som blir lagt ut i Canvas. Studentene velger selv den artikkelen som skal være en del av pensum, og vi vil anbefale at man fortrinnsvis velger den artikkelen som man tror ligger nærmest det feltet man selv skal skrive litteraturgjennomgang om.

Kursorisk pensum - innføringsbøker: Booth, A., D. Papaioannou og A. Sutton (2016): *Systematic Approaches to a Successful Literature Review*. 2. utg. Sage.

Fink, A. (2014): *Conducting Research Literature Reviews*. Sage.

Jesson, J.K., L. Matheson og F.M. Lacey (2011): *Doing Your Literature Review*. Sage.

Ridley, D. (2012): *The Literature Review*. 2. utg. Sage.

Kursorisk pensum - antologier og annen relevant litteratur: Gough, D.S. Oliver, J. Thomas (red.) (2012): *An introduction to Systematic Reviews*. Sage.

Johannsen, C.G. og N.O. Pors (red.) (2013): *Evidens og systematiske reviews. En introduktion*.

Nyberg, R. og A. Tidström (red.) (2012): *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar*.

Rumsey, S. (2004): *How to Find Information - a guide for researchers*. Open University Press.

FUSJONER: Steigenberger, N. (2016). "The Challenge of Integration: A Review of the M&A Integration Literature".

TRIVSEL PÅ ARBEIDSPLASSEN: Judge, T.A., S. Parker, A.E. Colbert, D. Heller og R. Ilies (2001) "Job Satisfaction: A Cross Cultural Review".

NY-INSTITUSJONELL TEORI: DiMaggio P.J. og W.W. Powell (1991). "The New Institutionalism in Organizational Analysis: Introduction".

MOTIVASJON, MÅLFORMULERINGER OG YTTELSE: Locke, E.A, L.M Saari, N.S. Shaw, G.P. Latham (1981). "Goal Setting and Task Performance 1969-1980".

ARBEIDSSØKERES VURDERING AV ARBEIDSGIVERES PROSEDYRER FOR UTVELGELSE AV SØKERE: Ryan, A.M. og R.E Ployhardt (2000). "Applicants' perception of Selection Procedures and Decisions: A Critical Review and Agenda for the Future".

ORGANISASJONSTEORIENS BRUK AV ULIKE RETORISKE FIGURER: Czarniawska, B. (2005). "The Styles and the Stylists of Organization Theory".

Engelstad, F., og Hagelund, A. (2015). 1 Introduction: Institutional Change in Neo-Corporatist Society. In Cooperation and Conflict the Nordic Way (pp. 1-16). Sciendo Migration.

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](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/14933/2/Avhandling_Falkum.pdf). Fafo-rapport 2008:32, side 112- 129. (17 s.)

Gulbrandsen, T. (2017) Fortsatt elite-støtte til den norske modellen? <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xm/11250/2492827/Gulbrandsen%20Stat%20og%20styring.pdf?sequence=4>. Stat & Styring 2017, 27 (4), 38-41

Hagelund, A. (2014), Nyestyringsformer i velferdsstaten [https://www.idunn.no/stat/2014/04/nye\\_styringsformer\\_i\\_velferdsstaten](https://www.idunn.no/stat/2014/04/nye_styringsformer_i_velferdsstaten). Stat & Styring 4/2014 (Volum 24)

Hagen, I.M. (2019), Kompetanse og omstilling <https://fafo.no/images/pub/2019/10309.pdf>. Fafo-notat 2019:19, kap 2-4 (40 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)

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

Martin, C. J. (2015). 2 Negotiation and the Micro-Foundations of Institutional Change. In Cooperation and Conflict the Nordic Way. Sciendo Migration. (pp. 17-34).

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

Studenter velger ut to artikler (2 \* ca. 20 s) fra lista nedenfor (alle i boken: In Cooperation and Conflict the Nordic Way. Sciendo Migration).

Falkum: Institutionalization and Dynamic Change of Institutions- the Basic Agreement and Tripartite Structures in Norway, kap 4 (partssamarbeidet)

Svalund: Cooperation and Power in Labour Adjustment Choices: A Nordic Perspective, kap 9 (arbeidskraftsstrategier)

Nicolaisen og Trygstad: Preventing Dualization the Hard Way -Regulating the Norwegian Labour Market, kap 10 (partssamarbeid og arbeidsinnvandring, privat service)

Nyen og Tønder: Cooperation and Reform in Vocational Education and Training, kap 11 (fagopplæring)

Hagelund og West Pedersen, To Reform or Not to Reform? Explaining the Coexistence of Successful Pension Reform and Sick Pay Inertia in Norway, kap 12 (velferdsgoder)



# SFS40416 Organisasjon og ledelse 3 (Høst 2021–Vår 2022)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

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

**Studiested:** 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. sem ester (høst og vår). Deltid med åtte tre-dagers samlinger totalt i høst- og vårsemester.

## Studentens læringsutbytte etter bestått emne

Studenten:

- kan redegjøre for bakgrunnen for og innholdet i aktuelle endringer i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser dette har for leder- og arbeidstakerrollen
- har kunnskap om ledelsesrolle i utviklingsarbeid
- kjenner til utviklings- og endringsprosesser i et læringsperspektiv
- har erfaring med hvordan læring foregår i arbeidslivet
- kan forholde seg kritisk til hvordan ledelse læres og hvordan lederskap kan utvikles på en systematisk måte
- har god kunnskap om ansettelsesprosesser, og hvordan nyansatte integreres på sine nye arbeidsplasser
- kan utarbeide et forskningsdesign for et selvstendig og avgrenset forsknings- eller utviklingsprosjekt (masteravhandling) under veiledning og i tråd med etisk avledede prinsipper og krav fra regulerende organer
- skjønne mellom kunnskapsmålene og metodene som sorterer under betegnelsene kvalitativ og kvantitativ forskningsmetodologi, samt anvendte metoder fra begge disse
- foreta et hensiktsmessig valg av forskningsmetode basert på de ontologiske og epistemologiske antakelsene som preger kunnskapsmålet i studentens eget forsknings- eller utviklingsprosjekt (masteravhandling)

## Innhold

Moderne organisasjonsformer stiller strenge krav til lederes kompetanse, og behovet for å utvikle slik kompetanse har derfor blitt et viktig fokus for utvikling i mange organisasjoner. 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 stabfunksjoner. 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. Formålet om å være både kritisk og konstruktiv er et bærende element i emnet.

Gjennom emnet skal studentene arbeide fram en projektskisse for eget avhandlingsarbeid. Dette arbeidet gjøres både i grupper, individuelt, i seminar, og sammen med veileder. Gjennom undervisning i vitenskapsteori, forskningsdesign og kvantitativ- og kvalitativ metode, vil studentene utvikle kunnskap og ferdigheter som er nødvendig i avhandlingsarbeidet. 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 høgskolen 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 årstimetimer, hvorav undervisningen i samlingene utgjør 168 årstimetimer.

## Arbeidskrav - vilkår for å avlegge eksamen

- Frammøteplikt i 75 % av undervisningsdagene
- Individuelt eller i gruppe på to leveres 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 projektskisse for avhandlingsarbeidet på 7000-10 000 ord (unntatt forside, innholdsfortegnelse og litteraturliste), individuelt eller i gruppe på to. Projektskissen skal omhandle problemstilling, teori og forskningsdesign for den planlagte masteravhandlingen.

Det benyttes karakterregel *Bestått/ikke bestått*.

## Sensorordning

Ekstern og intern sensor eller to interne sensorer.

## Vilkår for ny/utsatt eksamen

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

## Evaluering av emnet

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

## Litteratur

Litteraturen er sist oppdatert 27. mai 2021. Litteraturlisten kan bli supplert med litteratur tilknyttet vårsemesteret innen 1. desember.

Kompendieselges i bokhandelen på Remmen:

# Metodekompendium (dekker MOL3 og MOL4):

\* Last ned via lenke. Det er nødvendig med VPN-oppkobling på noen av artiklene. Se her: <https://www.hiof.no/tjenester/it/nett/vpn.html>

- # Appel, M., Schreiner, C., Weber, S., Mara, M., & Gnambs, T. (2016, December 30). Intensity of Facebook Use Is Associated With Lower Self-Concept Clarity: Cross-Sectional and Longitudinal Evidence. *Journal of Media Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1027/1864-1105/a000192>
- # Askøy, H (2009) Leading through constant change. What are the issues for front line managers arising from changes to the home care services? Masteroppgave. ISH; Universitetet i Oslo pp42-54. (12 sider) No ISBN <https://www.duo.uio.no/handle/10852/28394>
- Ball, S.J. (2003). The Teacher's Soul and the Terrors of Performativity. *Journal of Education Policy*, 18(2), 215-228. (13s) <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0268093022000043065>
- \* Beime, K. S. (2018). Den avvikende ansatte. En studie av den disiplinære prosessens mislykkende. Ørebro universitet. (205s) Fulltekst: <http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:1178536/FULLTEXT01.pdf>
- \* Bergman, A., Karlsson, J.C., Gonäs, L. (2013). Ett jämlikt arbetsliv: Tankar om det möjliga, det troliga och det önskvärda. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19(4): 75-86 (11 sider) <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A732847&dsid=-7375>
- # Cheek, J (2008) 'Research Design', in L Given (ed.) *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods Volume 2*. Sage, Thousand Oaks. pp 761-763. (2 sider) ISBN 978-1-4129-4163-1 (cloth)
- # Cheek, J., & Ballantyne, A. (2001). Moving them on and in: The process of searching for and selecting an aged care facility. *Qualitative Health Research*, 11(2), 221-237.
- \* Englund, H. & Frostenson, M: (2017). Managing performance evaluation uncertainties in schools: When teachers become struggling performers. *European Educational Research Journal*, 16(6), 885-906. (21s) <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1474904117693243>
- \* Ese, J. (2013). Hva er mangfold? Mangfold og ulikhet i et læringsmiljøperspektiv. Universellrapport 2:2013. 17 sider. <https://www.universell.no/fileshare/fileupload/737/Jo%20Ese%20-%20Hva%20er%20mangfold.pdf>
- \* Ezzamel, M., Willmott, H. & Worthington, F. (2001). Power, Control and Resistance in 'The Factory That Time Forgot'. *Journal of Management Studies*, 38(8), 1053-1079. (26s) [https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6486.00272?casa\\_token=10e11tDb0MEAAAAA:FsnkZ1I2\\_A0zd4UQFTcjnt8xOaqArtM1313hrag9xrjG948XrKPTyZ03W7skdlkaA3q6GSR3cq2OCm](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1467-6486.00272?casa_token=10e11tDb0MEAAAAA:FsnkZ1I2_A0zd4UQFTcjnt8xOaqArtM1313hrag9xrjG948XrKPTyZ03W7skdlkaA3q6GSR3cq2OCm)
- Filstad, Cathrine (2016): *Organisasjonslæring - fra kunnskap til kompetanse*. Fagbokforlaget, Bergen, 2. utgave (326 sider)
- Flick, U. (2020). *Introducing Research Methodology: Thinking Your Way Through Your Research Project*. Sage. (NB: 3. ed.) (416 sider)
- Haaland, Frode Hübertz (2019): *Å knytte bånd: Rekruttering, utvelgelse og innfasing av nyansatte*. Gyldendal Akademisk, Oslo (434 sider)
- # Hesse-Biber, S. N. and Leavy, P. (2011) *The Practice of Qualitative Research 2nd ed.*, Sage Thousand Oaks, 301-318.
- Hirschman, Albert O.: *Sorti eller protest: En fråga om lojaliteter*. Arkiv förlag, Lund. (original utgave: *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations and States*) (188 sider)
- Jacobsen, Dag Ingvar (2018): *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Fagbokforlaget, Bergen, 3. utgave (330 sider)
- Kanter, R., M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic books. Kapittel 8, s. 206-242, 36 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)  
<http://www.mcrhrdi.gov.in/91fc/coursematerial/management/20%20Leading%20Change%20-%20Why%20Transformation%20Efforts%20Fail%20by%20JP%20Kotter.pdf>

# Kvale, Sand, Brinkman, S (2009) Interviews. Second Edition. Sage, Thousand Oaks p 28. (1 side) ISBN 978-0-7619-2542-2 (pbk)

# Liamputtong, P. (2010) Qualitative Research Methods 3rd ed. Oxford University Press South Melbourne, 32-33, 61, 64-86, 323, 327-328.

Merriam, Sharan B and Tisdell E. J (2016): Qualitative Research. Fourth Edition Jossey - Bass, San Francisco. (346 sider)

# Patton, M. Q. (2002) Qualitative Research and Evaluations Methods 3rd ed. Sage Thousand Oaks. 304, 356-357.

Rea, L. M & Parker, R. A. (2014) Designing and Conduction Survey Research: A Comprehensive Guide (4. utg.). San Francisco: Jossey-Bass

Rexten, L. (2019). Masteroppgave «Kvinne og Fagarbeider – en minoritet på byggeplassen?» Kapittel 4 og 5, s. 36-80, 43 sider. HiØ Brage: Kvinne og fagarbeider - en minoritet på byggeplassen. (unit.no)

# Silverman, D (2010) Doing Qualitative Research 3rd edition Sage, London. Pp 163-164, 292-294, 339-351. (16 sider) ISBN 978-1-84860-034-8

\* Sisjord, M. K., Fasting, K., & Sand, T. S. (2020). Gendered pathways to elite coaching reflecting the accumulation of capitals. Sport, Education and Society, 1-13 (12 sider) <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13573322.2020.1732904>

\* Sørensen, Charlotte & Aastvedt, Ailin (2019). Læring av feilslåtte innovasjoner. Samfunnslederskab i Skandinavi. ISSN 2596-6200. 34(4) . doi: <https://doi.org/10.22439/sis.v34i4.5876>

# Tracy, S (2020) Qualitative Research Methods 2nd ed. John Wiley and Sons N.J . 86, 174-175, 224

Wahl, A, Holgersson, C, Höök, P., & Linghag, S. (2018). Det ordnar sig: teorier om organisation och kön. Studentlitteratur AB. Kap 1, 2, 8. (64 sider)

Wollebæk, D., & Seggaard, S. B. (2011). Sosial kapital-hva er det og hvor kom mer det fra?. Sosial kapital i Norge, kap.1, s. 25-49. (24 sider)

Willig, Rasmus (2009) Umyndiggjørelse: et essay om kritikkens infrastruktur. Hans Reitzels Forlag. Gylling, 160 sider.

# Øby, E. (2015). Intervjuguide. Masteravhandling, Høgskolen i Østfold

Anbefalt tilleggslitteratur:

Frostenson, M. (2006). Legitimationskontrollen: En studie av etiske värderingar i fusioner och förvärv. EFI, Stockholm

Støttelitteratur på norsk ved samme forfattere ved Politihøgskolen PHS forskning: kap. 6 «Utdanningspreferanser, opptaksprosedyre og studiemiljø» (s. 69 – 93) i Runhovde, S., M. Egge, M. og J. Ganapathy, J. (2008): Hvitt eller bredt – Rekruttering av minoritetsstudenter til Politihøgskolen. PHS forskning (2).





# MOL40422 Organisasjon og ledelse 4. Masteravhandling (Høst 2022–Vår 2023)

## Fakta om emnet

**Studiepoeng:** 30

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

**Studiested:** 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

# 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 koplesammen 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 formulere 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 høyskolen 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 fram møtekrav 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 eksamen holder studenten(e) først et eksamensforedrag på en halv time, deretter forsvarer studenten(e) sin avhandling. Den muntlige eksamen varer alt i alt om lag én time.

Det gis en foreløpig karakter på masteravhandlingen før muntlig eksaminasjon. Muntlig eksamen kan justeres 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 eksamenskomisjon bestående av intern sensor (veileder eller annen intern sensor) og en ekstern sensor.

## Vilkår for ny/utsatt eksamen

Ved ny eksamen må begge eksamenskomponentene gjennomføres på nytt. Studenten må levere ny masteravhandling med ny problemstilling dersom vedkommende ønsker å forbedre bestått-karakter. Studenten har ikke rett på ny faglig veiledning.

Dersom studenten har fått *ikke bestått*-karakter på sin avhandling, kan vedkommende omarbeide oppgaven en gang, men har ikke rett til veiledning. Vedkommende må deretter avlegge muntlig eksamen.

## Evaluering av emnet

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

## Litteratur

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

---

Sist hentet fra Felles Studentsystem (FS) 30. des. 2023 00:16:59