Studieplan
for
Ledelse av regionale utviklingsprosesser

45 studiepoeng

Høgskolen i Sør-Trøndelag
avdeling Trondheim Økonomiske Høgskole
2007

Innholdsfortegnelse

1 Bakgrunn 3
2 Målsetting, målgrupper og opptakskrav 3
2.1 Målsetting for hele studieprogrammet 3
3 Studiekvalitet 3
3.1 Evaluering/kvalitetssikring 3
3.2 Eksamenskrav/arbeidskrav 3
4 Studiets organisering 4
5 Vurderingsordninger 4
6 Emnebeskrivelser 5

1 Bakgrunn

Fylkestinget vedtok i oktober 2006 at det skulle avsettes midler til et medarbeiderløft i 2007. Hensikten er å bidra med trivselstiltak og kompetansehevende tiltak for ansatte i sentraladministrasjonen, servicepersonell og administrativt ansatte i de videregående skolene, ansatte ved fylkesbiblioteket og i tannhelsetjenesten.

I kravspesifikasjonen fra STFK er det angitt at formålet med studiet blant annet er at fylkeskommunen skal utvikle endringsstyrke og endringsvilje – spesielt med henblikk på den planlagte forvaltningsreformen. Studiet er normert til 45 studiepoeng med ca. 30 deltakere, og studietilbudet skal avvikles over tre semestre i perioden august/september 2007 – desember 2008.

2 Målsetting, målgrupper og opptakskrav

2.1 Målsetting for hele studieprogrammet

Mål for studieprogrammet er å utvikle en endringsdyktig fylkeskommune ved kompetanseutvikling knyttet til den enkelte deltakers arbeidssituasjon.

2.2 Målgrupper

Målgruppene er som tidligere nevnt ansatte i sentraladministrasjonen, servicepersonell og administrativt ansatte i videregående skoler, fylkesbibliotekene og tannhelsetjenesten.

2.3 Opptakskrav

Dette er et studieopplegg med emner på bachelornivå, men svært mange av de potensielle deltakerne har høyere utdanning. Derfor må innholdet tilpasses deltakergruppen når den er klar, men formelt opptakskrav er generell studiekompetanse eller realkompetanse.

3 Studiekvalitet

3.1 Evaluering/kvalitetssikring

Ved slutten av hvert emne evaluerer deltakerne emnet. Dette foregår ved bruk av skriftlige evalueringsskjema. Det vil også bli foretatt en sluttevaluering av hele studieprogrammet.

3.2 Eksamenskrav/arbeidskrav

Deltakelse på samlingene er svært viktig for å få fullt utbytte av kursene, og vi presiserer dette ved oppstarten. Arbeidsgiver forutsetter også at deltakerne møter på samlingene, men det er ikke lagt inn noe formelt krav om oppmøte.

4 Studiets organisering

For å sikre at utdanningen gir den ønskede effekten – både med hensyn til kompetanseutvikling og evne til å omsette nye kunnskaper i praksis – er det viktig at et etableres et pedagogisk opplegg som tar hensyn dette. Ut fra dette og STFK sine ønsker er følgende pedagogiske prinsipper lagt til grunn:

- Samlingsbasert opplegg
  Undervisningen er basert på flere en-dags samlinger gjennom semesteret i STFK sine lokaler. I mellomperiodene forutsettes at studentene fordyper seg i pensumlitteraturen.

- Prosjektarbeid
  I alle emnene har vi valgt prosjektarbeid som hovedarbeidsform. Studentene anvender da teorien på problemstillinger i egen arbeidssituasjon. For å stimulere til samarbeid er det i utgangspunktet krav til gjennomføring i grupper på 3 - 4 studenter.
  Systematisk veiledning vil bli knyttet til prosjektarbeidet.

- Caseorientering
  Undervisningen bør legges opp slik at fokus settes på den konteksten studentene kommer fra – det vil si offentlig sektor generelt og STFK spesielt. For å kunne gjennomføre dette bør STFK få ansvaret for å utvikle case eller problemstillinger fra egen virksomhet.

For å transformere formål og kravspesifikasjon over til et høgskolestudium foreslås følgende emner:

Emner	*Studiepoeng*	*Gjennomføring*
Endringsledelse	15 sp	Høsten 2007
Kunnskapsledelse	15 sp	Våren 2008
Regional utvikling	15 sp	Høsten 2008

5 Vurderingsordninger

Vurderingsordningene er utarbeidet for gi studentene og høgskolen en presis og hensiktsmessig tilbakemelding om faglig nivå og utvikling. Hensikten er å gi studentene og deres arbeidsgiver tilbakemelding om at studentene har tilegnet seg de kunnskaper studieplanen forutsetter.

Vurderingsordningene er utarbeidet med utgangspunkt i:
- Lov om universiteter og høgskoler
- Forskrift om eksamen ved Høgskolen i Sør-Trøndelag

Evalueringsformen er i hvert emne et skriftlig prosjektarbeid på gruppebasis som teller 50% og en individuell skriftlig eksamen som også teller 50%. Begge deler evalueres med karakterer (A-F). Deltakerne får karakterutskrift etter fullført studium.

6 Emnebeskrivelser

Det er utarbeidet beskrivelser for de ulike emnene. Pensumlitteratur inngår i disse beskrivelsene.

Endringsledelse

Mål
Utvikle en helhetlig forståelse av organisasjon og ledelse med vekt på å sette faget i et strategisk perspektiv. Det skal gis en grundig teoretisk innføring i de valgte tema samtidig som faget skal gis en praktisk og problemorientert dimensjon. Etter å ha gjennomført faget skal studentene ha god innsikt i strukturelle, kulturelle, maktmessige og ledelsesmessig forhold i organisasjonen og ulike strategier som kan benyttes for å iverksette og styre organisatoriske endringsprosesser.

Forkunnskaper
Det kreves ingen forkunnskaper utover de som stilles som krav for å søke opptak på et høgskolestudium.

Undervisningsform
Forelesninger, gruppearbeid, plenumsdiskusjoner og veiledning. Det skal legges vekt på å arbeide med eksempler fra offentlig sektor og STFK.

Eksamensform
1. Prosjektarbeid (15-20 sider)
2. Skriftlig eksamen

Prosjektarbeidet skal gjennomføres i grupper på 3-4 studenter. Ved endelig karakter teller prosjektarbeidet og skriftlig eksamen 50% hver.

Emneoversikt
Undervisningen vil organiseres rundt følgene områder:
1. Modernisering av offentlig sektor
2. Endringer og endringsledelse
3. Endringsledelse i et ledelsesperspektiv
4. Endringsledelse i et strategisk perspektiv
5. Endringsledelse i et institusjonelt perspektiv
6. Strukturelle forhold i organisasjonen
7. Atferdsmessige forhold i organisasjonen
8. Maktmessige forhold i organisasjonen
9. Strategier for organisasjonsendring

Pensumlitteratur
Busch, T. og Vanebo, J.O. (2003) *Organisasjon og ledelse – et integrert perspektiv*. Universitetsforlaget.
Busch, T., Johnsen, E., Vanebo, J.O. og Valstad, S.J. (2007) *Endringsledelse i et strategisk perspektiv*. Oslo, Universitetsforlaget.

Busch, T., Johnsen, E., Klausen, K.K. og Vanebo, J.O.(red.) (2005) *Modernisering av offentlig sektor. Utfordringer, metoder og dilemmaer*. Universitetforlaget, Oslo. Kap. 1, 2, 3, 8, 10, 19, 20.

- Vanebo, J.O.: Omforming av offentlig sektor – kart og landskap i endring.
- Hermansen, T.: Den nyliberalistiske staten.
- Klausen, K.K : Fra public administration over til new PA til NPM – en fortolkningsramme for reformer.
- Greve, G. og Ejersbo, N.: Den offentlige sektor på kontrakt: temaer, erfaringer og utfordringer.
- Gressetvold, E. og Strømsnes, D.: Offentlig-privat samarbeid – et virkemiddel for effektivisering.
- Valstad, S.J.: Fra forvaltning til forretning – identitetsledelse i praksis.
- Klausen, K.K. Fusioner i det offentlige.

Similä, J. O. (2006) *Kontraktsledelse*.Bergen, Fagbokforlaget. Kapittel 4: Tillit i kontraktsforhold.

Søholm, T.M. og Juhl, A. (2005) Udvikling af det højtydende team. I Storch, J. og Søholm, T.M. (red.) *Teambaserede organisationer i praksis*. Købenahavn, Dansk Psykologisk Forlag

Det tas forbehold om endringer i pensum.

Anbefalt støttelitteratur

Beck-Jørgensen, T. (red): *På sporet av den offentlige identitet: værdier i stat, amter og kommuner.* Århus Universitetsforlag, Århus, 2003.

Bolman, L.G. og Deal, T.E. (2004) *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse: strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler.* Oslo. Ad Notam.

Christensen, S. og Daugaard Jensen, P-E. (2001) *Kontroll i det stille*. København, Samfunnslitteratur 2001.

Johnsen, E., Busch, T. og Vanebo, J.O. (1995) *Ledelse av ledelsesprosessen*. Oslo. Tano Forlag 1995.

Jacobsen, D.I. (2004) Organisasjonsendringer og endringsledelse. Bergen. Fagbokforlaget.

Klaussen, K.K. (1996). *Offentlig organisasjon, strategi og ledelse*. Odense. Odense Universitetsforlag.

Røvik, K. A. (1998). *Moderne organisasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.

Schultz; M. (1999) *Kultur i organisasjoner*. København, Handelshøjskolens Forlag.

Kunnskapsledelse

Mål
Formålet med faget "*Kunnskapsledelse*" er å utvikle innsikt i hva som særpreger en kunnskapsorganisasjon, hvilke spesielle krav som settes til ledelse av slike virksomheter og hvilke betingelser som må være til stede for å utvikle en lærende organisasjon. Faget skal på denne måten gi studentene bedre innsikt i hva som særpreger egen organisasjon og hvordan disse særpreg kan bevares og videreutvikles i framtiden.

Forkunnskaper
Studenter som skal ta dette kurset må ha bestått kurset i Endringsledelse eller har tilsvarende kunnskaper.

Undervisningsform
Forelesninger, gruppearbeid, plenumsdiskusjoner og veiledning. Det skal legges vekt på å arbeide med eksempler fra offentlig sektor og STFK.

Eksamensform
1. Prosjektarbeid (15-20 sider)
2. Skriftlig eksamen

Prosjektarbeidet skal gjennomføres i grupper på 3-4 studenter. Ved endelig karakter teller prosjektarbeidet og skriftlig eksamen 50% hver.

Emneoversikt
- Kunnskapssamfunnet og kunnskapsledelse
- Kompetanse, ferdigheter og kunnskap (eksplisitt og taus)
- Kunnskap som ressurs og prosess
- Profesjonelle tjenesteytende firma og kunnskapsintensive virksomheter
- Coaching og selvledelse
- Team og teamutvikling
- Kreativitet, improvisasjon og endring

Pensumlitteratur
Nordhaug, Odd (2003). *Kunnskapsledels*e. Oslo: Universitetsforlaget.
Nyeng, Frode og Wennes, Grete (2005). Kan organisasjoner føle? Cappelen Akademiske Forlag. Utvalgte kapitler
Wennes, Grete (2007). Kompendium spesialtilpasset denne gruppen studenter.
Newell, S., M. Robertson, H. Scarbrough og J. Swan (2002). *Managing Knowledge Work*. Palgrave.

Anbefalt litteratur:
Styre, Alexander (2003). *Understanding Knowledge Management – Critical and Postmodern Perspectives.* Liber, Abstrakt, Copenhagen Business School Press
Colbjørnsen, T., Drake, I og W. Haukedal (2001). *Norske ledere i omskiftelige tider.* AFFs Lederundersøkelse. Fagbokforlaget
Jashapara, Ashok (2004). *Knowledge Management. An Integrated Approach*. Essex, Prentice Hall, Financial Times.
Drucker, Peter F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Oxford: Butterworth-Heineman

Friedman og Olaisen (red). *Undervis til fremtiden: Kunnskapsledelse i teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
Hatch, Mary J.(1997). *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford: Oxford University Press
Harrison, Rosemary og Kessels, Joseph (2004). *Human Resource development in a knowledge economy. An organisational view.* New York: Palgrave Macmillan
Hickman, Gill R. (1998). *Leading Organizations: Perspectives for a New Era.* (ed).London: Sage
Nonakea, F. og H. Takeuchi (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford University Press
Pfeffer, J. og R. Sutten (2000). *The Knowledge Doing-Gap*. *How Smart Companies Turn Knowledge into Action.* Harvard Business School Press.
Prichard, C., R. Hull, M. Chumer og H. Willmott (2000). *Managing Knowledge. Critical Investigations of Work and Learning.* New York: St. Martin's Press.
Prusak, L. (ed) (1997). *Knowledge in Organizations*. Boston: Butterworth-Heinemann.
Wille, Gunnar E.(2003). *Kompetanseledelse. Samvirket mellom menneske, organisasjon og teknologi.* Trondheim: Tapir Akademiske Forlag

Regional utvikling

Mål
Formålet med faget "*Regional utvikling*" er å gi oversikt over fagfeltet regional utvikling samt å plassere praktiske tilnærminger og etablerte aktiviteter inn i et teoretisk rammeverk.

Forkunnskaper
Studenter som skal ta dette kurset må ha bestått kursene Endringsledelse og Kunnskapsledelse eller har tilsvarende kunnskaper.

Undervisningsform
Forelesninger, gruppearbeid, plenumsdiskusjoner og veiledning. Det skal legges vekt på å arbeide med eksempler fra offentlig sektor og STFK.

Eksamensform
3. Prosjektarbeid (15-20 sider)
4. Skriftlig eksamen

Prosjektarbeidet skal gjennomføres i grupper på 3-4 studenter. Ved endelig karakter teller prosjektarbeidet og skriftlig eksamen 50% hver.

Emneoversikt
- Strukturperspektiv
- formell forankring
- ressursallokering
- utviklingskontrakter
- organisering

- Aktørperspektiv
- rolleforståelse
- interessemotsetninger

- Institusjonelt perspektiv
- bygger på tema fra endringsledelse
- legitimitet

- Identitet
- symbolske konstruksjoner
- identitetsutvikling
- historiefortelling

- Betydning av sted
- grunnleggende og særskilt for regional utvikling

- Planlegging og utvikling
- trekker sammen tidligere tema

Pensumlitteratur

Amdam, J., Selstad, T. og Vike, H. (2004): Regionalt utviklingsarbeid og utviklingsaktørar. Høgskulen i Volda.

Arbo, P. (2004): Sterke regioner i et næringslivs- og innovasjonsperspektiv. I Knudsen, J.P. (red.): Sterke regioner - forskning og reform. Fagbokforlaget. 37 sider.

Etzkowitz, H. and Leydesdorff, L. (eds.) (1997): Universities and the global knowledge economy: A trippel Helix of University-Industri-Government relations. London: Casell.

Fraas, M. et.al. (2003): Innovasjon og næringsutvikling i Vestfold - en truet suksesshistorie. STEP-rapport 2-2003. 100 sider.

Hansen, J.C. og Selstad, T. (1999): Regional Omstilling, strukturbestemt eller styrbar?. Universitetsforlaget.

Walter B. Stöhr (1990): Global Challenge and Local Response. Mansell. Utdrag s. 1 - 54.