

E-MBA100 Lederskap og mestring

Emnekode: FXLM100

Studiepoeng: 10

Undervisningsspråk: Norsk

Semester: høst

Studierett: For studenter med opptak til erfaringsbasert mastergrad, Executive MBA

Forkunnskaper: Ingen

Anbefalte forkunnskaper: Ingen

Introduksjon:

Målet for en leder er å oppnå gode resultater for den organisasjonen eller avdelingen hun eller han skal lede samtidig som medarbeiderne trives, utvikler seg og bidrar til fellesskapets beste. Dette krever at lederen har en klar forståelse av lederrollen og klarer å ha fokus både på strategi, konkurranseforhold, samfunnets rammebetingelser og medarbeiderne som skal stå for verdiskapningen. I dette arbeidet kan en stille spørsmål om lederen, ansatte og andre interessenter har felles interesser. Medarbeidere ønsker for eksempel en følelse av identitet basert på deres personlige verdier, å utvikle kompetanse, nå mål og få tilbakemelding på sitt arbeid. Klarer arbeidsgiver å innfri på disse punktene og både skape resultater for virksomheten som eierne er fornøyd med? Ledelse kan forstås og defineres på ulike måter. Emnet "Lederskap og mestring" tar utgangspunkt i evidensbasert ledelse og fokuserer på bruk av den beste tilgjengelige vitenskapelige dokumentasjon for å fremme kvaliteten på lederes og organisasjoners beslutninger og praksis. I dette emnet vil vi vise fram hva forskning sier om lederskap og mestring og oppøve studentenes evne til å praktisere evidensbasert ledelse, blant annet gjennom case-studier og å stille kritiske spørsmål og diskutere alternative måter å utøve lederskap på. Samtidig ønsker vi at studentene gjennom diskusjoner og case-oppgaver skal lære å kjenne sitt eget lederpotensial og videreutvikle dette i samhandling med medstudenter, i gruppeoppgaver og presentasjonen av disse.

Kunnskap:

Etter avsluttet emne skal studentene ha kunnskap om

- Evidensbasert ledelse og metodene for å få det til
- Lederroller og kjennetegn ved ledere? Er en født leder eller kan ledelse utvikles?
- Interne og eksterne forhold som påvirker lederes effektivitet
- Hvordan treghet snarere enn endring karakteriserer organisasjoner og hvorfor læring og forandring er nødvendig
- Styring fra toppen eller bunnen. Hva med medvirkning, medarbeiderskap og selvledelse?
- Mentalisering og ledelse. Er følelser relevant i ledelse? Kan følelser være drivkraft for handling?
- Ledelsesteori. Er ulike teorier på ledelse nyttig?
- Betydningen av makt og innflytelse i ledelse og om hvorfor etikk står på agendaen

Ferdigheter:

Ved avsluttet emne skal studentene kunne

Sist oppdatert 13.06.2019

- lede og bruke ulike ledelsesteorier for å løse case og ta beslutninger
- kunne diskutere hvordan endringer i samfunnet påvirker lederrollen og forholdet mellom leder og ansatt
- kjenne til og bruke ulike teknikker og metoder i ledelse
- beskrive og forklare mekanismene som regulerer forholdet mellom leder, ansatte, fagforeninger, eksterne interessenter som kunder, offentlige myndigheter og interessegrupper
- beskrive og reflektere over eget lederpotensial i lys av teori og legge en plan for utvikling av dette

Generell kompetanse:

Studenten skal etter endt emne

- beherske og kunne reflektere over ulike lederroller
- kunne bidra til å utvikle ny kunnskap på ulike ledelsesområder
- ha lært å kjenne sitt eget lederpotensial, kunne videreutvikle dette og bidra til å at medarbeiderne også får utviklet sitt potensial

Innhold

og undervisning vil blant annet dekke følgende tema:

- Ledelse og mestring
- Ledelse i det 21. århundre
- Kjernen i ledelse: teknisk og sosialt validerte beslutninger
- Effektiv lederatferd: relasjoner, oppgaver og endring
- Å lede endringsprosesser
- Hvordan påvirker interne og eksterne forhold og endringer lederens hverdag
- Har organisering betydning for ledelse? Hva med «empowerment» og flate strukturer?
- Mentalisering og ledelse. Betyr følelser noe?
- Finne en norsk lederstil?
- Effektive ledergrupper
- Etikk i ledelse

Arbeidsformer:

Samlingsbaserte forelesninger med tre samlinger á to dager. I emnet vil det veksles mellom forelesninger, gruppearbeid basert på case, casegjennomgang og diskusjoner.

Vilkår for å gå opp til eksamen:

Obligatorisk gruppeeksamen skal gjennomføres i plenum og være bestått før kandidaten får gå opp til eksamen (karakterskala A-F). Det kreves tilstedeværelse på fire av seks samlinger.

Prøving og vurdering:

Vurderingsform	Vekting	Varighet	Hjelpemiddel	Karakter
Grupprepresentasjon			Alle	A - F
Skriftlig hjemmeeksamen	100%	14 dager	Alle	A – F

Foreløpig pensum (det tas forbehold om endringer):

Case som deles ut i løpet av undervisningen inngår i pensum.

Pensum:

- Bang, H. & Midelfart, T.H. (2015). Ledelse gjennom effektive ledergrupper. I A. Skogstad & S. Einarsen, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Bernstein, E., Bunch, J., Canner, N. & Lee, M. (2016). Beyond the Hierarchy HYPE. *Harvard Business Review*, July - August, s. 38-50.
- Byholdt Endresen, C. (2017) *Mentalisering og ledelse*. Spesialoppgave i psykologi.
- Byrkjeflot, H. (2015). Ledelse på norsk: Motstridende tradisjoner og idealer? I S. Einarsen & A. Skogstad, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Chen et al., (2018). Multiple team membership and empowerment spillover effects: Can empowerment processes cross team boundaries? *Journal of Applied Psychology*, 104(3) 321-340.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Aasland, M. S. & Løseth, A.M. S. B. (2002). Destruktivt lederskap: Årsaker og konsekvenser. I A. Skogstad & S. Einarsen, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Glasø, L. (2015). Emosjoner i organisasjoner og ledelse. I S. Einarsen & A. Skogstad, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Grennes, T. (2012). På jakt etter en norsk ledelsesmodell. *Magma*, 4, 51-59.
- Kotter, J. (1995/2011). Leading change. In HBR's 10 must reads on Change Management, *Harvard Business Review*, s.1-16.
- Kotter, J. (2011). What leaders really do. In HBR's 10 must reads on Leadership. *Harvard Business Review*, s. 37 - 56.
- Kvålshaugen, R. (2007). Autentisk ledelse – en effektiv lederstil? *Magma*, 5,1-6.
- Matthiesen, S. B. (2014). Transformasjonsledelse, ekstrarolleatferd og innovasjon. *Magma*,5, s. 35-45.
- Olsen, O.K. & Eid, E. (2015). Operativ ledelse. I S. Einarsen & A. Skogstad, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skogstad, A. (2015). Effektiv og ivaretagende ledelse: viktige perspektiver og modeller. I S. Einarsen & A. Skogstad, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Smith, P.B., Andersen, J. AA., Ekelund, B., Graversen, G. & Ropo, A. (2003). In search of Nordic management styles. *Scandinavian Journal of Management*, 19, 491-507.

- Strand, T. (2015). Å lede er å bruke makt. I A. Skogstad & S. Einarsen, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Syse, H. (2015). Etik og ledelse: lederens ansvar for virksomheten, dens ansatte og miljø og samfunn. I S. Einarsen & A. Skogstad, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 3: Leadership behaviors
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 7: Contingency theories of effective leadership.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 8: Power and influence in leadership.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 11: Strategic leadership.

Cases (pensum):

Case: United Cereal.

The Perils and Pitfalls of Leading change

Calveta Dining Services, Inc. A recipe for growth?

Tony Hsieh at Zappos: Structure, culture and change

Glamox

Anbefalt litteratur:

Arnulf, J.K. (2012). *Hva er ledelse?* Oslo: Universitetsforlaget. 135 sider.

Avolio, B. J., Griffith, J., Wernsing, T.S. & Walumbwa, F.O. (2009). What is authentic leadership development? *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. P. A. Lindley, S. Harrington and N. Garcea. New York, Oxford University Press. (s. 39-52).

Berg, M.E. & Ribe, E. (2013). *Coaching. Å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes*. Oslo: Universitetsforlaget

Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3) 218-226.

Grimen, H. (2009). *Hva er tillit?* Oslo: Universitetsforlaget. 136 sider.

Nesheim, T. (2018). *Hva kjennetegner Oljedirektoratets organisasjon?* SNF-rapport nr. 02/18

Rise, J. & Einarsen, S. (2015). Prototypiske ledere. I A. Skogstad & S. Einarsen, *Ledelse på godt og vondt*. Bergen: Fagbokforlaget.

Rousseau, D. M. (2006). Is there such a thing as evidence-based management? *Academy of Management Review*, 31 (2), 256-269.

Vie, O.E. (2012). Ledelse på norsk. *Magma*, 4, 60-67.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 1: Introduction and overview og kap. 2: Managerial roles and decisions

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 4: Leading change and innovation.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 6: Traits and skills of leaders.

Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, N.J., Pearson Education. Kap. 12: Theories of charismatic and transformational leadership

Åpent for privatister: Nei

Studiepoengreduksjon: Nei

Studentevaluering: Standard evaluering i samsvar med fakultetets retningslinjer.

Fakulteter og Institutt: Handelshøgskolen ved Universitetet i Stavanger, Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Administrativt ansvarlig; UiS EVU

Opptakskrav for søkere til enkeltemnet: Treårig bachelorgrad eller tilsvarende og minst to års relevant praksis.

Emneansvarlig: Aslaug Mikkelsen