Høgskolen i Lillehammer
Lillehammer University College • hil.no

Studieplan 2007/2008

210812 Deltid - Omstilling og ledelse

Hensikten med studiet er å gi et tilbud om kompetanseutvikling til kommunale ledere, ved at det fokuseres på hva det innebærer å være leder. De fleste mellomlederne leder ofte avdelinger på ca. 15 ansatte og har liten formell kompetanse i det å være leder. Ledelse kan utøves i mange ulike sammenhenger. I dag er en hovedutfordring på alle nivåer i kommunal forvaltning at en må drive omstillingsarbeid for å møte nye rammebetingelser og nye krav. Det blir derfor viktig for lederne at de kan se omstilling som en mulighet til å gjøre ting bedre, og ikke et problem som skaper stress i egne rekker.

Det er et klart mål at deltakerne skal se sammenhengen mellom egen arbeidssituasjon og det pensum som formidles. Et viktig suksesskriterium er derfor at deltakerne får ny kunnskap som oppleves relevant for omstillingsarbeidet i egen organisasjon, og som kan resultere i bedre praksis. Men studiet vil også være kompetansegivende som videreutdanning.

Faglig innhold

Studiet er delt i tre deler:

Første del: Organisasjonsteori:

- Organisasjoners mål, struktur, kultur mv.
- Forskjeller og likheter mellom private og offentlige organisasjoner
- Hva kjennetegner kommunen som organisasjon?

Deltakerne vil ha ulik innsikt i organisasjonsteori fra før, slik at det er viktig at de får en felles plattform. Det er også viktig at de får et reflektert forhold til den organisasjon de er en del av.

Dette gjelder både hvordan organisasjonen fungerer i dag, og hva som er ønsket utvikling. Både ledelse og omstilling forutsetter kunnskap om den organisasjonen en fungerer i.

”Verksted” for del 1: Her vil det bli lagt vekt på å få deltakerne til å knytte den generelle kunnskapen til sin organisasjon, og det vil bli gitt rom til å diskutere likheter og forskjeller mellom de ulike utkikkspunktene deltakerne har til organisasjonen. For kommunen(e)s ledelse blir det her en oppgave å knytte nå-situasjonen til visjoner om framtidig organisasjon og funksjon.

Gruppearbeidet vil foregå i grupper sammensatt på tvers av kommunegrensene

Andre del: Ledere og ledelse

- Hva vil det si å være leder?
- Lederens grunnlag for ledelse
- Ulike lederroller
- Ledelse i offentlig virksomhet

Målet med denne delen er å gi mellomlederne en økt forståelse og bevissthet om hvordan de leder, og hvordan de kan lede, sin virksomhet. Det vil bli lagt vekt på å se ledelse i sammenheng med organisasjonens mål og funksjon, og å diskutere hva som er god ledelse i ulike sammenhenger.

”Verksted” for del 2: Her blir det viktig at lederne får hjelp til å se sin egen funksjon, og hvordan den kan endres i ønsket retning. Det mer viktig at det også blir rom til erfaringsutveksling mellom deltakerne, og kanskje slik at en inviterer til videre samarbeid mellom deltakerne. For den kommunale ledelsen blir det viktig her å utfordre mellomlederne på hva som kreves av dem som ledere i kommunen. Gruppene vil bli sammensatt slik at deltagerne har ulik erfarings- og yrkesbakgrunn.

Tredje del: Hvordan driver vi konstruktivt omstillingsarbeid?

Her må vi begynne med de grunnleggende spørsmålene:

- Hvorfor utvikling og endring?
- Hva er endring?
- Hva hender i en endringsprosess?

Det vil videre blir redegjort for de elementene som hører med i en konstruktiv omstillingsprosess (medvirkning, partnerskap mv.) Betingelsene for at en skal være en lærende organisasjon vil bli gjennomgått. Til slutt blir det en gjennomgang av metoder og teknikker som er brukt andre steder.

I denne delen vil vi også eksplisitt knytte an til det arbeidet som foregår i tre kommunene, og som er planlagt, når det gjelder å gjøre bruke av IKT for å gjøre hverdagen bedre både for brukere og ansatte.

”Verksted” for del 3: Her vil det bli lagt vekt på gjenkjennelighet; at de allmenne poengene kan identifiseres også i egen organisasjon. Det må diskuteres hvordan deltakerne mener at utgangspunktet er, hva som er ønskelig framtidssituasjon, og om det er felles interesser.

Det vil bli lagt vekt på å forstå endringsprosesser og deltakernes reaksjoner. Skal endring bli en mulighet og ikke en trussel for både ledelsen og de ansatte, må vi se på motstand som noe naturlig og positivt. Utfordringen blir å finne fram til hvordan de ansatte kan involveres i endringsarbeid slik at de får et eierforhold til omstillinger, og slik at de bruker sin kreativitet til å gjøre organisasjonen bedre. Hva slags ledelse krever det?

Gruppene vil bli sammensatt kommunevis.

Yrkesmuligheter

Studiet retter seg mot lederne i kommunene. I gjennomført Fokusgruppesamling våren 2003 framkom det at lederne opplevde at de trengte støtte i de lederrollene de nå hadde. De fleste var både fagpersoner og ledere, men var tryggest i rollen som fagpersoner. Samtidig er det et stadig press for omstilling som i dag skaper betydelig stress i organisasjonen. Siden kravet om omstilling ikke vil avta, blir det viktig å få støtte slik at omstillingskravet kan brukes konstruktivt.

Opptakskrav

Generell studiekompetanse/godkjent realkompetanse

Undervisnings- og læringsmetode

Omstilling og ledelse tilbys som deltidsstudium for ledere i kommuner. Studiet har oppstart 12. januar 2004 og avsluttes med eksamen 22. september 2004. Det vil bli avholdt fem samlinger, fire dagsamlinger og en to dagers samling.

Hver del begynner med en introduksjonsamling med innføring i den aktuelle delen av kurset. Forelesninger og diskusjoner med utgangspunkt for eksempel i videomateriale vil være viktig her. Etter introduksjonssamlingen forutsettes det at deltakerne arbeider med stoffet individuelt og i grupper.

Som avslutning på hver av de tre studiedelene vil det bli arrangert en dagssamling, et ”verksted”. Hensikten her er gjennom styrte diskusjoner å knytte det teoretiske stoffet til deltakernes daglige arbeid. ”Hva betyr dette for oss, og hvordan kan vi bruke det” vil være sentrale spørsmål. ”Verksted”-samlingene er ment som en arena hvor en i fellesskap skal finne fram til hvordan den teoretiske og generelle innsikten kan anvendes på egen arbeidsplass og egen arbeidssituasjon..

Studiet er basert på mange ulike arbeidsformer, men gruppearbeid vil være en viktig del av arbeidsformen. I tillegg kommer selvsagt forelesninger og individuelt arbeid. Studiemodellen bygger på at en hele veien skal utfordres på sammenhengen mellom teori og praksis. Det er ønskelig at noe av kommunikasjonen foregår på nett, men dette er ingen absolutt forutsetning.

Eksamen

Evalueringa vil legge vekt på å dokumentere prosessen. Deltakerne skal legge fram og levere inn to innspill til gruppearbeider (ca. 2 s.) Studiet avsluttes med en individuell en dags hjemmeeksamen, hvor oppgaven vil gå på anvendelse av teori på et konkret case.

Utenlandsopphold

Ikke aktuelt

Spesielle reglement/lover

Det beregnes ingen studieavgift, men studentene må dekke semesteravgift til studentsamskipnaden i Oppland, kopinoravgift samt avgift for IKT-tjenester er på kr. 480.-. I tillegg kommer utgifter til de fire

hovedbøkene og kompendium.

Heltid/ deltid

Deltid

Studielengde

9 måneder på deltid

Grad/ kompetanse

Opptak

Lokalt opptak

Kull

Godkjenningsdato

12.09.2004

Omstilling og ledelse - pensumliste og oversikt over samlinger 2004.

http://www.hil.no/dav/965CC67138FC4F19B70E04D41FAAEBB0.pdf

Emneoversikt