



Pragmatiskt förändringsledarskap Pragmatic Change Leadership

15 högskolepoäng

15 credits

Ladokkod: 22PF1D

Version: 11.0

Fastställt av: Utskottet för utbildningar inom ekonomi och arbetsliv 2021-06-09

Gäller från: HT 2021

Nivå: Avancerad nivå

Huvudområde (successiv fördjupning): Företagsekonomi (A1N)

Utbildningsområde: Samhällsvetenskap

Ämnesgrupp: Företagsekonomi

Förkunskapskrav: Avklarade kurser om sammanlagt 75 högskolepoäng i företagsekonomi varav kurs i management om 7,5 högskolepoäng på nivå G2F.

Betygsskala: Underkänd, Godkänd eller Väl godkänd

Innehåll

Kursen behandlar de institutionella möjligheter och begränsningar som en ledare kan stå inför i samband med en organisationsförändring. Utgångspunkten är en problematisering av den vanliga föreställningen om administrativa reformer som effektiva instrument ledaren kan strategiskt styra för att förändra strukturer, processer och beteenden inom en organisation. Mot en sådan föreställning ställs en mer erfarenhetsbaserad observation som visar att ledarens makt att effektivt genomföra en planerad förändring inte sällan kolliderar med tröga institutionella normer, tankestrukturer och handlingsmönster. Förändringsledarskap framträder härvid som ett komplext fenomen som påverkas av en allt differentierad omgivning med motstridiga institutionella logiker. Att leda organisationsförändring i en sådan kontext torde vara en fråga om färdigheten att både reflexivt, och pragmatiskt översätta nya managementidéer till en meningsfull och legitim praktik. För att närma sig denna fråga utgår kursen från två kunskapsområden som formar dess övergripande struktur: institutionalism och pragmatism.

I den första delen av kursen behandlas tre olika perspektiv inom institutionalism. Först introduceras det gamla institutionella perspektivet som betraktar förändring som norm. Här ses organisationsförändring som en intern institutionaliseringsprocess, där den formella organisationsstrukturen omvandlas till en institution som på ett adaptivt sätt anpassar sig till sociala normer och påtryckningar. Sedan behandlas det nyinstitutionella perspektivet som betraktar stabilitet som är norm. Här ses formella organisationsstrukturer som legitimerade symboliska representationer, vilka är så etablerade på en övergripande samhällsnivå, att dess förändring ligger bortom den enskilda organisationens kontroll. Därefter integreras dessa två perspektiv inom ramen för den skandinaviska varianten där både stabilitet, och förändring ses som det normala tillståndet. Här betraktas organisationsförändring som en ömsesidig översättningsprocess som sker mellan globala managementidéer och lokala praktiker, och som resulterar i relativt stabila handlingsnät vilka sammanbinder människor genom såväl institutioner som teknologier. Digitaliseringen framträder som ett viktigt fenomen i detta sammanhang.

I kursens andra del behandlas ett nypragmatiskt perspektiv, vilket problematiserar den praktiska användbarheten av föreställningen om ledarskap som den naturliga, självklara lösningen på förändringsproblem. Istället framställs förändringsledarskap som en kontingent social konstruktion som ständigt omskapas privat och omförhandlas offentligt. Utmaningen blir härvidlag att förmå bemöta allt starkare institutionella krav på att förena privat strävan efter autonomi och självskapande, å ena sidan, och offentlig förhoppning om moralisk förpliktelse gentemot andra, å andra sidan. Därmed kopplas ledarens förändringskompetens till förmågan att förhindra förekomsten av organisationsförändringens icke-önskvärda konsekvenser för både individen och samhället. Frågan om hållbar samhällsutveckling blir i detta sammanhang ett kritiskt ledarskapsområde.

Mål

Efter avslutad kurs ska studenten kunna:

Kunskap och förståelse

1.1 redogöra för de institutionella begränsningar som utmanar uppfattningen om strategisk ledning av en organisationsförändring,

Färdigheter och förmågor

2.1 diskutera hur förändringsproblematik uppstår i mötet mellan etablerade rutiner, oförutsedda händelser och avsiktliga strategier, samt hur ledare skapar sina professionella identiteter i detta möte,

2.2 tillämpa ett institutionellt organisationsperspektiv för att problematisera och kritiskt granska föreställningar om förändringsledarskap,

2.3 tillämpa en institutionell referensram för att diskutera utsträckningen i vilken en ledare kan styra en organisationsförändring i en situation där det strategiska handlingsutrymmet begränsas av den institutionella omgivningen,

2.4 visa förmåga att muntligt och skriftligt beskriva och diskutera ledarskap i organisationsförändring,

Värderingsförmåga och förhållningssätt

3.1 visa förmåga att reflektera och problematisera kring organisationsförändring utifrån ledarskapsperspektiv samt

3.2 problematisera kring ledarskapets betydelse för organisationers förändring, utveckling och uthållighet avseende en hållbar samhällsutveckling.

Undervisningsformer

Undervisningen bedrivs i form av föreläsningar, övningar samt seminarier.

Undervisningen bedrivs på svenska, men undervisning på engelska kan förekomma.

Examinationsformer

Kursen examineras genom följande examinationsmoment:

Essä: Genomförs i grupp, skriftlig inlämning och muntlig presentation.

Lärandemål 1.1, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 och 3.1.

Högskolepoäng: 5,0

Betygskala: U/G

Vid underkänt eller frånvaro får studenten en skriftlig kompletteringsuppgift.

Litteraturseminarium 1 och 2: Genomförs i grupp, muntlig presentation.

Lärandemål 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 och 3.1

Högskolepoäng: 4,0 (2hp per seminarium)

Betygskala: U/G

Vid underkänt eller frånvaro får studenten en skriftlig kompletteringsuppgift.

Individuell uppgift: Skriftlig inlämning och muntlig presentation.

Lärandemål 2.3, 2.4, 3.1 och 3.2

Högskolepoäng: 6,0

Betygskala: U/G/VG

Vid underkänt eller frånvaro får studenten en skriftlig kompletteringsuppgift.

För betyget Godkänt på hel kurs krävs godkänt på samtliga av kursens examensmoment. För betyget Väl godkänt på hel kurs krävs därutöver Väl godkänt betyg på den individuella uppgiften.

Om studenten har ett beslut/rekommendation om särskilt pedagogiskt stöd från Högskolan i Borås på grund av funktionsnedsättning, har examinator rätt att anpassa examinationen. Examinator har att utifrån kursplanens mål avgöra om examinationen kan anpassas i enlighet med beslutet/rekommendationen.

Studentens rättigheter och skyldigheter vid examination är enligt riktlinjer och regelverk vid Högskolan i Borås.

Kurslitteratur och övriga läromedel

Böcker

Alvesson, M., Blom, M. & Sveningsson, S. (2017). *Reflexivt ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Czarniawska, B. (2015). *En teori om organisering*. Lund: Studentlitteratur

Rorty, R. (1989). *Contingency, Irony, and Solidarity*. Cambridge University Press

Scott, R. W. (2014). *Institutions and organizations: ideas, interests and identities*, 4th edition. Los Angeles, CA: Sage.

Forskningsartiklar

Alvesson, M. & Spicer, A. (2019). Neo-Institutional Theory and Organization Studies: A Mid-Life Crisis? *Organization Studies*, 40(2): 199–218.

Boxenbaum, E. & Jonsson, S. (2017). Isomorphism, Diffusion and Decoupling: Concept Evolution and Theoretical Challenges. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 77–97. London: Sage.

Brunsson, N. (2006). Administrative reforms as routines. *Scandinavian Journal of Management*, 22(3): 243–252.

Czarniawska, B. (2008). How to Misuse Institutions and Get Away with It: Some Reflections on Institutional Theory(ies). In: Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. & Sahlin-Andersson, K. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 1st edition, pp. 769–782. Thousand Oaks, CA: Sage.

Deephouse, D. L., Bundy, J., Tost, L. P. & Suchman, M. C. (2017). Organizational Legitimacy: Six Key Questions. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 27–52. London: Sage.

Hardy, C. & Maguire, S. (2017). Institutional Entrepreneurship and Change in Fields. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 261–280. London: Sage.

Meyer J. W. (2017). Reflections on Institutional Theories of Organizations. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 831–852. London: Sage.

Ocasio, W., Thornton, P. H. & Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 509–531. London: Sage.

Scott, R. W. (2017). Institutional Theory: Onward and Upward. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 853–869. London: Sage.

Washington, M., Boal, K. B. & Davis, J. N. (2008). Institutional Leadership: Past, Present, and Future. In: Greenwood, R., Oliver, C., Suddaby, R. & Sahlin-Andersson, K. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 1st edition, pp. 721–735. Thousand Oaks, CA: Sage.

Wedlin, L. & Sahlin, K. (2017). The Imitation and Translation of Management Ideas. In: Greenwood, R., Lawrence, T. B., Oliver, C. & Meyer, R. E. (eds) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*, 2nd edition, pp. 198–217. London: Sage.

Ytterligare kurslitteratur och övriga läromedel tillhandahålls/informeras om via lärplattformen (max 200 sidor).

Studentinflytande och utvärdering

Kursen utvärderas i enlighet med gällande riktlinjer för kursutvärderingar vid Högskolan i Borås, där studenternas synpunkter skall inhämtas. Kursutvärderingsrapporten publiceras och återkopplas till deltagande och blivande studenter i enlighet med ovan nämnda riktlinjer, och ligger till grund för framtida utveckling av kurser och utbildningsprogram.

Kursansvarig lärare ansvarar för att utvärdering enligt ovan genomförs.

Övrigt

Kursen ingår i Civilekonomprogrammet.