Stockholms universitet

2024-08-23

Studiehandledning

Ledarskap i ett föränderligt samhälle (7.5 hp)

PEGN14

HT24

Kursansvarig: Hanna Li Kusterer

Institutionen för pedagogik och didaktik

Stockholms universitet
Institutionen för pedagogik och didaktik
106 91 Stockholm

Besöksadress:
Frescativägen 54
www.edu.su.se

Telefon: 08-16 20 00 (vxl)

Inledning

Välkommen till kursen *Ledarskap i ett föränderligt samhälle*! I denna kurs kommer ni att bekanta er med olika förändringsaspekter i samhället och hur dessa inverkar på ledarskap och organisation. I studiehandledningen finns information om vilka som arbetar med kursen, dess innehåll, undervisning och examinationsuppgifter, samt annan viktig information för dig som student. Om du har frågor och inte hittar svaren här så finns det möjlighet att ställa frågor på diskussionsforum i Athena. På så vis kan alla på kursen få tillgång till svaren och få hjälp snabbare.

Kontaktuppgifter

Hanna Li Kusterer	hanna.li.kusterer@edu.su.se	Kursansvarig lärare
Elin Backvall	elin.backvall@edu.su.se	Utbildningsadministratör
Anki Bengtsson	anki.bengtsson@edu.su.se	Medverkande lärare
Aron Schoug Öhman	aron.schoug@edu.se	Medverkande lärare

Universitetskonto och Athena

All information om kursen, så som kurslitteratur, gruppindelning, och schema, samt möjlighet att ställa frågor och inlämna in uppgifter hittar du på Athena. För att komma åt kurssidan krävs att du är registrerad på kursen samt har ett universitetskonto. Hjälpfunktioner för Athena nås när du loggat in. Om du behöver ytterligare hjälp eller får problem med Athena kan du kontakta Elin Backvall (elin.backvall@edu.su.se). Teknisk support kan du få via Serviceportalen: https://serviceportalen.su.se/sv-se

Kursens upplägg och innehåll

Under kursen behandlas de förutsättningar som arbetslivets förändring på samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå skapar för ledarskap. Förändringsaspekterna globalisering, individualisering, digitalisering och polarisering samt dess konsekvenser för organisation och ledarskap är centrala i kursen.

Varje kursavsnitt behandlar i huvudsak en förändringsaspekt och inleds med en föreläsning. Denna följs av ett obligatoriskt seminarium med tillhörande förberedelseuppgift. Mer information om respektive seminarium och hur de förbereds läggs ut på Athena innan kursavsnittet börjar. I det sista kursavsnittet integreras alla förändringsaspekternas påverkan på ledarskap och relateras till frågor kring social hållbarhet.

Förväntade studieresultat

För godkänt resultat på kursen ska studenten kunna:
- redogöra för centrala teorier och begrepp med relevans för ledarskap i ett föränderligt samhälle,
- utifrån samhällsvetenskapliga perspektiv beskriva och jämföra teorier, begrepp och antaganden vad gäller arbetslivets förändring,
- kritiskt analysera vilka konsekvenser förändringsaspekterna globalisering, individualisering, digitalisering och polarisering skapar för organisation och ledarskap,
- diskutera på vilket sätt ett hållbarhetsperspektiv kan integreras i arbete med ovan nämnda förändringsaspekter

Examination och betygsättning

Undervisningen utgörs av föreläsningar och obligatoriska seminarier med förberedelseuppgifter. Missat obligatoriskt undervisningstillfälle kan kompenseras genom ersättningsuppgift angiven av kursansvarig. Kursen examineras genom en skriftlig salstentamen. Ordinarie tillfälle för salstentamen är fredag den 27 september kl. 8:00-12:00. Det första omexaminationstillfället är tisdag den 12 november kl. 8:00-12:00. Ett ytterligare omexaminationstillfälle bestäms i samråd med berörda studenter. Glöm inte att anmälan i LADOK är obligatorisk inför varje tentamenstillfälle.

Stockholms universitet är en statlig myndighet och omfattas av principen om allmänna handlingars offentlighet.

Plagiering

Det är givetvis tillåtet att citera andra källor, men såväl direkta citat som indirekta referat måste alltid vara försedda med korrekta och fullständiga referensuppgifter. Att kopiera eller skriva av ett kortare eller längre avsnitt och ange sig själv som författare till texten är förbjudet. Det betraktas som plagiat. Man får inte heller kopiera sina egna texter som man fått godkända i andra kurser, s.k. självplagiat. Ett exempel på plagiat är att ordagrant eller nästan ordagrant skriva av en text (detta innefattar även delar av en text och enstaka meningar) och inte ange varifrån detta kommer. Plagiat kan även anses vara fallet om du använder andras eller AI-genererad text så att du får den att framstå som din egen. Andras text kan exempelvis utgöras av kurslitteratur och/eller texter du funnit på nätet eller en studiekamrats hemtentamen. Plagiat betraktas som ett grundläggande brott, inte enbart mot en etablerad forskningsetisk kod, utan även mot ett allmänt förhållningssätt vad gäller egna och andras texter. Plagiat är otillåtet fusk och blir alltid föremål för ett disciplinärende, som kan leda till avstängning. Vid SU kontrolleras texterna mot en databas.

Fusk

Som student vid Stockholms universitet ansvarar du för din egen utbildning. Som en del i ditt ansvar ingår att känna till de regler som finns för studier, examination och för att vistas i lokaler och utnyttja resurser. Enligt de regler som gäller för universitetet får disciplinära åtgärder bland annat vidtas mot student som:

- med otillåtna hjälpmedel eller på annat sätt försöker vilseleda vid prov eller när en studieprestation annars ska bedömas,
- stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen.

Disciplinärenden behandlas i Stockholms universitets disciplinnämnd. Påföljden kan bli varning eller avstängning för en tid av 1–6 månader. Information om Stockholms universitets regler för examination och disciplinärenden finns på Stockholms universitets webbsida www.su.se/regelboken. Lärare är skyldig att anmäla grundad misstanke om fusk till rektor.

Betygskriterier

A Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar kritiskt teorier, begrepp och antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv på ett utmärkt sätt.

B Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar kritiskt teorier, begrepp och antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv på ett mycket bra sätt.

C Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar kritiskt teorier, begrepp och

antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv på ett bra sätt.

D Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar kritiskt teorier, begrepp och antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv på ett tillfredsställande sätt.

E Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar kritiskt teorier, begrepp och antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv med vissa brister men tillräckligt väl.

Fx Studenten redogör för, reflekterar kring och diskuterar teorier, begrepp och antaganden avseende förändringsaspekter av relevans för ledarskap, organisation och arbetsliv, men med betydande brister.

F Studentens redogörelser, reflektioner och diskussioner innefattar betydande brister. Redogörelserna är så språkligt oklara att svaren inte kan bedömas i enlighet med kriterierna.

För godkänt betyg på kursen krävs lägst betygsgraden E på individuell tentamen samt fullgjord närvaro på seminarier. I betygssättningen vägs det in hur studenten visar att hen har tillgodogjort sig den anvisade kurslitteraturen.

Kursvärdering

Kursen utvärderas genom en digital enkät som blir tillgänglig vid kursens slut.

Kurslitteratur

Till varje förändringsaspekt eller tema på kursen hör obligatorisk kurslitteratur samt valbar/referenslitteratur. Material till seminariet kan innefatta delar ur den obligatoriska och/eller valbara litteraturen, eller annat material så som webbsidor, rapporter, eller kortare filmavsnitt. Information om detta ges inför respektive kursavsnitt. All litteratur och material kommer att finnas tillgängligt via Athena. Ansvarig lärare för temat anges här inom parentes – det är alltså den personen som du i första hand ställer frågor till kring innehåll och seminarieupplägg för det temat.

Tema Globalisering (Hanna Li Kusterer)

Abkhezr, P., & McMahon, M. (2024). The intersections of migration, app-based gig work, and career development: Implications for career practice and research. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 24*(1), 39–57. https://doi.org/10.1007/s10775-022-09556-w

Diedrich, A., & Omanovic, V. (2023). Lost in transitional space? Organising labour market integration for highly skilled refugees in the welfare state. *European Management Review, 20*, 530–542. https://doi.org/10.1111/emre.12553

Sparrhoff, G. (2015). *Leadership in times of globalisation and uncertainty*. I S. Bohlinger et al. (red.), *Working and Learning in Times of Uncertainty*, s. 75–86. Sense Publishers. https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/38034/1/9789463002448_webready_content_text.pdf#page=84

Globalisering, valbar litteratur

Bengtsson, M. & Berglund, T. (2012). Den stora omvandlingen – Svensk arbetsmarknadspolitik under tre decennier. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 18*(3), 21–33.

World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Insight Report May 2023. https://www.weforum.org/reports/the-future-ofjobs-report-2023/

Tema Individualisering (Anki Bengtsson)

Fejes, A. (2016). *Vem ansvarar för den enskildes anställningsbarhet?* I G. Sparrhoff & A. Fejes (Red.). *Anställningsbarhet: Perspektiv från utbildning och arbetsliv*, s. 77–91. Studentlitteratur.

Gillberg, N. (2018). *Arbetslivets individualisering och informalisering: var och en sin egen lyckas smed*. I Arbetsmiljöverket, *Nya sätt att organisera arbete – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa,* s. 21–30 (kap. 2). Kunskapssammanställning 2018:2. Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf

Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies, 33*(3), 323–340. https://doi.org/10.1177/0170840611435600

Mellner, C. (2018). *Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete*. I Arbetsmiljöverket, *Gränslöst arbete. En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*, s. 37–46. Rapport 2018:1. Arbetsmiljöverket. https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf

Individualisering, valbar litteratur

Thunborg, C., & Ohlsson, J. (2016). Pedagogiska utmaningar i dagens arbetsliv. *Pedagogisk forskning i Sverige*, *21*(3–4), 191–211.

Tema Digitalisering (Aron Schoug Öhman)

Espersson, M., Lidén, A., & Westrup, U. (2023). Urholkade sociala relationer i distansarbete under coronapandemin. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 29*(1), Article 1, 62–80. https://doi.org/10.58236/aa.23949

Hopkins, J., & Bardoel, A. (2023). The future is hybrid: How organisations are designing and supporting sustainable hybrid work models in post-pandemic Australia. *Sustainability, 15*(4), 1–21. https://doi.org/10.3390/su15043086

Ljungberg, J. (2018). *Digitalisering och arbetslivets utmaningar*. I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 60–72). Arbetsmiljöverket. https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-155195

Nissim, G., & Simon, T. (2021). The future of labor unions in the age of automation and at the dawn of AI. *Technology in Society, 67*, 101732, 1–9. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101732

Rainoldi, M., Ladkin, A., & Buhalis, D. (2024). Blending work and leisure: A future digital worker hybrid lifestyle perspective. *Annals of Leisure Research, 27*(2), 215–235. https://doi.org/10.1080/11745398.2022.2070513

Zirar, A., Ali, S. I., & Islam, N. (2023). Worker and workplace Artificial Intelligence (AI) coexistence: Emerging themes and research agenda. *Technovation, 124*, 102747, 1–17. https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102747

Digitalisering, valbar litteratur

Fenwick, A., Molnar, G., & Frangos, P. (2024). Revisiting the role of HR in the age of AI: Bringing humans and machines closer together in the workplace. *Frontiers in Artificial Intelligence, 6.* https://doi.org/10.3389/frai.2023.1272823

Gallego, A., & Kurer, T. (2022). Automation, digitalization, and artificial intelligence in the workplace: Implications for political behavior. *Annual Review of Political Science, 25*, 463–484. https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-051120-104535

Gillberg, N. (2018). *Flexibilitet, tillgänglighet och synlighet i det digitaliserade arbetslivets organisering.* I G. Aronsson (Red.), *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (s. 23–36). Arbetsmiljöverket. https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-155195

Jacobs, J. (2024). The artificial intelligence shock and socio-political polarization. *Technological Forecasting and Social Change, 199,* 123006. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123006

Petrilli, S., Galuppo, L., & Ripamonti, S. C. (2022). Digital onboarding: Facilitators and barriers to improve worker experience. *Sustainability, 14(*9), Article 9. https://doi.org/10.3390/su14095684

Varhelahti, M., & Turnquist, T. (2021). Diversity and communication in virtual project teams. *IEEE Transactions on Professional Communication, 64*(2), 201–214. https://doi.org/10.1109/TPC.2021.3064404

Woo, D., Endacott, C. G., & Myers, K. K. (2023). Navigating water cooler talks without the water cooler: Uncertainty and information seeking during remote socialization. *Management Communication Quarterly, 37*(2), 251–280. https://doi.org/10.1177/08933189221105916

Tema Polarisering (Aron Schoug Öhman)

Appelbaum, S. H., Bhardwaj, A., Goodyear, M., Gong, T., Sudha, A. B., & Wei, P. (2022). A study of generational conflicts in the workplace. *European Journal of Business and Management Research, 7*(2), Article 2, 7–14. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1311

Besharov, M., & Mitzinneck, B. (2023). The multiple facets of corporate purpose: An analytical typology. *Strategy Science, 8*(2), 233–244. https://doi.org/10.1287/stsc.2023.0186

Calderón-Gómez, D., Casas-Mas, B., Urraco-Solanilla, M., & Revilla, J. C. (2020). The labour digital divide: Digital dimensions of labour market segmentation. *Work Organisation, Labour & Globalisation, 14*, 7–30. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.14.2.0007

Javidan, M., Cotton, R., Kar, A., Kumar, M. S., & Dorfman, P. W. (2023). A new leadership challenge: Navigating political polarization in organizational teams. *Business Horizons,* 66(6), 729–740. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.03.001

Åberg, R. (2015). Svensk arbetsmarknad mot polarisering efter millennieskiftet. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 21*(4), 8–25. https://kau.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A915496&dswid=-6524

Polarisering, valbar litteratur

Barker Scott, B. A., & Manning, M. R. (2024). Designing the collaborative organization: A framework for how collaborative work, relationships, and behaviors generate collaborative capacity. *The Journal of Applied Behavioral Science, 60*(1), 149–193. https://doi.org/10.1177/00218863221106245

DeBode, J. D., Fox, C. J., & McSweeney, J. J. (2024). Top management team political polarization and its implications for strategic decision-making. *Small Group Research, 55*(1), 184–217. https://doi.org/10.1177/10464964231152234

Einav, G., Allen, O., Gur, T., Maaravi, Y., & Ravner, D. (2022). Bursting filter bubbles in a digital age: Opening minds and reducing opinion polarization through digital platforms. *Technology in Society, 71*, 102136. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102136

Henderson, E. (2020). The practice of inclusive leadership in disruptive and polarizing times. I B. M. Ferdman & R. E. Prime (Red.), *Inclusive Leadership*. Routledge.

Henning, M., & Eriksson, R. H. (2021). Labour market polarisation as a localised process: Evidence from Sweden. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society, 14*(1), 69–91. https://doi.org/10.1093/cjres/rsaa030

Inghammar, A., & Skjønberg, A. S. (2023). The impact of populism on Scandinavian labour law: The cases of Norway and Sweden. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 39*(1). https://kluwerlawonline.com/api/Product/CitationPDFURL?file=Journals\IJCL\IJCL2023006.pdf

Resch, B., & Steyaert, C. (2020). Peer collaboration as a relational practice: Theorizing affective oscillation in radical democratic organizing. *Journal of Business Ethics, 164*(4), 715–730. https://doi.org/10.1007/s10551-019-04395-2

Törnberg, P. (2022). How digital media drive affective polarization through partisan sorting. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 119*(42), e2207159119. https://doi.org/10.1073/pnas.2207159119

Tema Social hållbarhet (Hanna Li Kusterer/Aron Schoug Öhman)

Muff, K., Liechti, A., & Dyllick, T. (2020). How to apply responsible leadership theory in practice: A competency tool to collaborate on the sustainable development goals. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27*(5), 2254–2274. https://doi.org/10.1002/csr.1962

Muff, K., Delacoste, C., & Dyllick, T. (2022). Responsible leadership competencies in leaders around the world: Assessing stakeholder engagement, ethics and values, systems thinking and innovation competencies in leaders around the world. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 29*(1), 273–292. https://doi.org/10.1002/csr.2216

Information om Agenda 2030, t ex:
https://fn.se/globala-malen-for-hallbar-utveckling/
https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/

Stöd i dina studier

Vid Stockholms universitet finns också möjlighet att, utöver den ordinarie undervisningen, få extra stöd i sina studier.

Studie-och språkverkstaden

Vid Studie-och språkverkstaden på Stockholms universitet kan du bl. a få hjälp med studieteknik och akademiskt skrivande. Studie-och språkverkstaden erbjuder både föreläsningar, seminarier och personlig handledning. Information om tjänster och kontaktuppgifter hittar du via följande adress https://www.su.se/utbildning/studera-vid-universitetet/studie-och-spr%C3%A5kverkstaden

Studera med funktionsnedsättning

Om du har en dokumenterad funktionsnedsättning, t.ex. dyslexi, har du möjlighet att få särskilt pedagogiskt stöd. Exempel på stödinsatser kan vara anteckningshjälp, talböcker, förlängd tentamenstid eller teckenspråkstolkning. Du ansöker om särskilt pedagogiskt stöd hos Studentstöd på Stockholms universitet
https://www.su.se/utbildning/studera-vid-universitetet/studera-med-funktionsneds%C3%A4ttning

Därefter kan det utfärdas ett intyg som gäller för studier på universitetet.

Det är ditt ansvar som student att innan kursen börjar kontakta studievägledarna vid Institutionen för pedagogik och didaktik på e-postadressen studievagledare@edu.su.se. Observera att vid eventuella omtentor behöver du kontakta studievägledningen på nytt. Studievägledare kommer i sin tur att kontakta kursansvarig om vilket stöd du behöver.