



LUNDS UNIVERSITET
Lunds Tekniska Högskola

Kursplan för

Förändringsledning för ingenjörer Change Management for Engineers

MAMN55, 7,5 högskolepoäng, A (Avancerad nivå)

Gäller för: Läsåret 2023/24

Fakultet: Lunds tekniska högskola

Beslutad av: Programledning C/D

Beslutsdatum: 2023-04-18

Allmänna uppgifter

Valfri för: BME5, C5, D5, F5, I5, M5, MD5, N5

Undervisningsspråk: Kursen ges på begäran på engelska

Syfte

Kursen "Förändringsledning"/"Change Management" är en projektbaserad kurs som syftar till att;

1. Förse studenterna med teoretisk kunskap om komplexiteten i förändringsledarskap (change management) inom företag och organisationer och utveckla en förståelse för vad inom organisationer respektive i omvärlden som ligger bakom detta behov.
2. Ge studenterna möjlighet att applicera denna kunskap och få praktisk erfarenhet av förändringsledarskap (change management) genom arbete med riktiga case från företag och andra organisationer.

Mål

Kunskap och förståelse

För godkänd kurs skall studenten

- Visa prov på kunskap om och förståelse för betydelsen av förändringsledning i samband med införandet av nya teknologier i organisationers produkter och processer
- Visa förståelse för, och kunna tillämpa och presentera centrala verktyg för förändringsledning i olika sammanhang.
- Visa en förståelse för olika förändringsledningsmetoder för att stödja innovation och organisationsförändring över tid och hur de fungerar i praktiken, t.ex. deras fördelar, nackdelar och begränsningar.
- Visa förståelse för komplexiteten i förändringsledarskap med hänsyn till både strategi

och arbetsmiljö (från makro till mikroperspektiv).

Färdighet och förmåga

För godkänd kurs skall studenten

- Jämföra tillgängliga förändringsledningsmetoder och besluta om den mest lämpliga i enlighet med ett företags eller en organisations specifika egenskaper, förutsättningar och utmaningar.
- Praktiskt tillämpa förändringsledningsmetoder i veckovisa gruppövningar och seminarier.
- Praktiskt tillämpa och utvärdera förändringsledarskap i projektarbete tillsammans med specifikt företag eller organisation och applicera metoder som tar både strategi och arbetsmiljö i beaktning.
- Kommunicera lärdomar genom att göra presentationer och leda diskussioner i samband med seminarier samt presentera projektarbetet såväl skriftligen som muntligen.

Värderingsförmåga och förhållningssätt

För godkänd kurs skall studenten

- Individuellt och tillsammans med andra kursdeltagare reflektera över kursens teoribildning, hur förändringsledarskap ter sig i praktiken samt etiska ställningstaganden vid organisationsförändring.

Kursinnehåll

Världen genomgår just nu omvälvande förändringar. Teknologier som möjliggör och stödjer en utveckling av ökad hållbarhet och digitalisering är några av de områden som företag behöver förbereda och anpassa sig till. Ingenjörsstudenter behöver därmed förbereda sig på att leda och utveckla företag i en föränderlig värld.

Vi lever i en föränderlig värld, inte minst på grund av att nya teknologier möjliggör nya produkter, processer, organisationsformer och arbetssätt. För att fullt ut utnyttja dessa möjligheter krävs ofta förändringar i många delar av organisationen, vilket ställer krav på ett bra förändringsledarskap. Ledarskap i dagens organisationer handlar därmed ofta om att leda i förändring. Kursen fokuserar på kunskap, förståelse, verktyg/metoder och bedömningsförmåga för att leda förändring, inte ur ett strikt funktionsperspektiv (FoU, marknadsföring, inköp mfl), utan ur ett övergripande perspektiv där olika funktioner och enheter i en organisation ska förändras på ett samordnat och integrerat sätt. Kursen lägger även särskild vikt vid betydelsen av medarbetarnas behov i detta förändringsarbete.

Kursen är praktiskt inriktad och studenterna arbetar i projektgrupper med de olika koncepten/förändringsledningsmetoderna inför seminarier samt med ett större projektarbete tillsammans med ett företag (eller annan organisation) under kursens gång. Ett stort inslag i kursen är litteraturseminarier, där studenterna aktivt diskuterar och analyserar forskningsartiklar inom området.

Kursens examination

Betygsskala: TH - (U,3,4,5) - (Underkänd, Tre, Fyra, Fem)

Prestationsbedömning: Betyg kommer att grunda sig på: projektarbete i grupp (67% av betyget), samt aktiv närvaro vid gruppövningar (33% av betyget). Närvaro vid övningar är obligatorisk. Vid utebliven närvaro på gruppövning kan en skriftlig komplettering komma

att krävas. Poängsatta delmoment: 2.

Om så krävs för att en student med varaktig funktionsnedsättning ska ges ett likvärdigt examinationsalternativ jämfört med en student utan funktionsnedsättning, så kan examinator efter samråd med universitetets avdelning för pedagogiskt stöd fatta beslut om alternativ examinationsform för berörd student.

Delmoment

Kod: 0122. **Benämning:** Gruppövningar.

Antal högskolepoäng: 2,5. **Betygsskala:** UG. **Prestationsbedömning:** G: när samtliga mål har mötts tillfredsställande. **Delmomentet omfattar:** Aktiv närvaro vid case- och övningsseminarier. Närvaro vid seminarier är obligatorisk. **Övrig information:** Möjlighet till komplettering kommer endast erbjudas de studenter som inte erhållit betyget "godkänt".

Kod: 0222. **Benämning:** Projektarbete.

Antal högskolepoäng: 5. **Betygsskala:** TH. **Prestationsbedömning:** 5: när samtliga mål har mötts, visar på djup kunskap av kursens innehåll, kan visa på nyskapande och kreativt tänkande, och möjligen gått bortom etablerad praktik. 4: när samtliga mål har mötts väldigt väl och fullständigt. 3: när samtliga mål har mötts tillfredsställande, eller när vissa har mötts väldigt väl och andra tillfredsställande. **Delmomentet omfattar:** Projektarbete som genomförs i grupp om 3-4 studenter och rapporteras skriftligen och muntligen. **Övrig information:** Möjlighet till komplettering kommer endast erbjudas de studenter som inte erhållit betyget "godkänt".

Antagningsuppgifter

Förkunskapskrav:

- MAMF15 Arbetsorganisation och ledarskap eller MAMF16 Arbetsorganisation och ledarskap eller MAMN30 Ledarskap, arbetsorganisation och projektledning eller MTTN60 Verksamhetsutveckling

Begränsat antal platser: 30

Urvalskriterier: Högst 10 platser reserveras till utbytesstudenter. För LTH:s programstudenter är urvalskriterierna: avklarade högskolepoäng inom programmet. Förtur ges till studenter vars program har kursen listad i läro- och timplanen.

Kursen kan ställas in: Om färre än 12 anmälda.

Kurslitteratur

- Beer, M., Eisenstat, R. A., & Spector, B. (1990). Why change programs don't produce change. *Harvard Business Review*, 68(6), 158-166.
- By, R. T. (2005). Organisational change management: A critical review. *Journal of change management*, 5(4), 369-380.
- Cummings, S., Bridgman, T., & Brown, K. G. (2016). Unfreezing change as three steps: Rethinking Kurt Lewin's legacy for change management. *Human relations*, 69(1), 33-60.
- George, T. J., Atwater, L. E., Maneethai, D., & Madera, J. M. (2022). Supporting the productivity and wellbeing of remote workers: Lessons from COVID-19. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100869.
- Eden, C., & Huxham, C. (1996). Action research for management research. *British Journal of management*, 7(1), 75-86.
- Ford, J., Ford, L., & Polin, B. (2021). Leadership in the implementation of change: Functions, sources, and requisite variety. *Journal of Change Management*, 21(1), 87-119.
- French, J. R. P., Jr., & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (p. 150-167). Univer. Michigan.

- Kenis, I. et al (2022). Impact of COVID-19 on the Organization of Cancer Care in Belgium: Lessons Learned for the (Post-) Pandemic Future. *Int.J.of Env. Research and Public Health*, 19(19), 12456.
- Kotter, J. P. (1995). Leading change. *Harvard business review*, 2(1), 1-10.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. Concept, method and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1, 5-41.
- Morey, N. C., & Luthans, F. (1984). An emic perspective and ethnoscience methods for organizational research. *Academy of Management Review*, 9(1), 27-36.
- Rosengren, C., Bergman, A., & Palm, K. (2021). ICT Enforced Boundary Work: Availability as a Sociomaterial Practice. In *Topologies of Digital Work* (pp. 173-196). Palgrave Macmillan, Cham.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The management of meaning. *The Journal of applied behavioral science*, 18(3), 257-273.
- Tichy, N. M. (1982). Managing change strategically: The technical, political, and cultural keys. *Organizational dynamics*, 11(2), 59-80.
- Tripp, D. (2005). Action research: a methodological introduction. *Educacao e pesquisa*, 31, 443-466.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual review of psychology*, 50(1), 361-386.
- Ytterligare litteratur kan tillkomma, och kompletterande litteratur väljs utifrån projektarbeten.

Kontaktinfo och övrigt

Examinator: Lars Bengtsson, lars.bengtsson@design.lth.se

Kursansvarig: Jonas Borell , jonas.borell@design.lth.se