

Organisasjonsendringer

Det er en uttømmelig rekke av problemstillinger som kan samles under overskriften organisasjonsendringer. Det kan for eksempel være tilpasninger i organisasjonen som følger av:

- nedskjæringer/omstillinger
- vekst og nye markeder/produkter
- teknologi som kunstig intelligens (AI) eller Robot Process Automation (RPA)
- nye verdier/ny kultur

I denne typen oppgaver kan det være aktuell å undersøke for eksempel hvor godt endringene er blitt innarbeidet og akseptert blant medarbeidere, om organisasjonen har oppnådd det man i utgangspunktet ønsket av endringen, om endringen har avfødt nye problemer, konsekvenser for samarbeidet mellom avdelinger/ledere/medarbeidere.

En masteroppgave på dette området kan både være basert på kvantitative eller kvalitative data og ta utgangspunkt i for eksempel intervjuer eller spørreundersøkelser.

Kontaktperson: Ulrik Meisner, Handelshøyskolen, NMBU ulrik.meisner@nmbu.no.

Ta gjerne kontakt for en uforpliktende prat om ulike muligheter.

Strategi og atferd

De fleste organisasjoner har to helt overordnede grupper av aktiviteter. Den første dreier seg om aktiviteter som skaper verdi og inntjening her og nå. Den annen gruppe aktiviteter handler om å forberede organisasjonen til fremtiden - hvilke produkter/tjenester/kompetanser trengs om 6 måneder/1 år/2 år/5 år. Disse to grupper av aktiviteter konkurrerer om de samme resurser - tid og investeringer. På individnivå eksisterer en tilsvarende to-delning. Alle medarbeidere selger deres kompetanser i dag og ønsker også å ha kompetanser som er etterspurt i fremtiden. Både organisasjon og medarbeidere må altså utvikle seg og helst i takt.

Hvordan sikrer organisasjoner at det er sammenheng mellom organisasjonens strategiske mål og medarbeidernes atferd - særlig på utviklingsområdet? Investeringer i kompetanseutvikling som

ikke er direkte linket til overordnede mål er risikosport for begge parter. Opplever ledere og medarbeidere den samme graden av sammenheng? Hvilke forutsetninger må være oppfylt hos ledere innen at dette link kan etableres på en meningsfull måte?

En masteroppgave på dette området kan både være basert på kvantitative eller kvalitative data og ta utgangspunkt i for eksempel intervjus eller spørreundersøkelser.

Kontaktperson: Ulrik Meisner, Handelshøyskolen, NMBU ulrik.meisner@nmbu.no.

Ta gjerne kontakt for en uforpliktende prat om ulike muligheter.

Lederskap

Det settes stadig større og mer komplekse krav til ledere i organisasjoner på alle nivåer - både fra organisasjonen og medarbeiderne. Hva opplever dagens ledere som de største utfordringene med tanke på både nutid og fremtid? Er det forskjell mellom generasjoner? Mellom mannlige og kvinnelige ledere? Hva mener lederne selv er det viktigste kompetanser for å utøve godt lederskap? Er medarbeidernes deres enige? Og hva med ledernes sjefer og HR avdelingen? Hva gjør organisasjonene for å sikre at deres ledere ledelsesfaglig følger med tiden. Blir det tid til å utøve ledelse i det hele tatt?

En masteroppgave på dette området kan både være basert på kvantitative eller kvalitative data og ta utgangspunkt i for eksempel intervjus eller spørreundersøkelser.

Kontaktperson: Ulrik Meisner, Handelshøyskolen, NMBU ulrik.meisner@nmbu.no.

Ta gjerne kontakt for en uforpliktende prat om ulike muligheter.