



Lovtidende A

2015

Udgivet den 27. maj 2015

22. maj 2015.

Nr. 682.

Bekendtgørelse om certificering af uddannelseselementer i offentlig ledelse på diplomniveau og etablering af et certificeringsråd

I medfør af § 20 a i lov om erhvervsrettet grunduddannelse og videregående uddannelse (videreuddannelsessystemet) for voksne, jf. lovbekendtgørelse nr. 578 af 1. juni 2014, og efter forhandling med finansministeren fastsættes efter bemyndigelse:

Kapitel 1

Anvendelsesområde

§ 1. Denne bekendtgørelse finder anvendelse for certificering af udbud af uddannelseselementer (herefter moduler) i offentlig ledelse på diplomniveau.

Stk. 2. Denne bekendtgørelse finder ikke anvendelse for udbud af moduler, der er omfattet af diplomuddannelsen i ledelse.

Kapitel 2

Definitioner

§ 2. Ved certificering forstås Certificeringsrådets afgørelse og attestation af, at et udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau, jf. bilag 2, opfylder de fastsatte kriterier for certificering jf. bilag 1.

§ 3. Ved ét udbud af et modul forstås én udbyders tilrettelæggelse af ét modul med en dertil knyttet gruppe undervisere.

Kapitel 3

Indgivelse af ansøgningen og ansøgningsbetingelser

§ 4. En udbyder, som er en juridisk person, kan ansøge om certificering af et udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau, jf. bilag 2, i henhold til de certificeringskriterier, der er fastsat i bilag 1.

Stk. 2. En udbyder kan ansøge om certificering af udbud af flere moduler. Ved ansøgning om certificering af udbud af flere moduler indgives en ansøgning pr. modul.

Stk. 3. Formål for, mål for læringsudbytte samt indhold i de enkelte moduler, der kan ansøges om certificering til udbud af, fremgår af bilag 2.

Stk. 4. En udbyder kan ansøge om gencertificering af et modul, jf. § 18, stk. 4. Ved ansøgning om gencertificering kan udbyderen ændre maksimalt 50 % samlet set i forhold til tidligere godkendt udbud af modulet, for så vidt angår re-

degørelsen for opfyldelse af de 7 fastsatte certificeringskriterier, jf. bilag 1, dog maksimalt 50 % samlet set inden for kriterium 2-4. Ved ændringer, som overstiger 50 %, indgives ansøgning om certificering af nyt udbud.

§ 5. Ansøgning om certificering af udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau indgives elektronisk på et skema til Certificeringsrådet.

Stk. 2. Der indgives én ansøgning om certificering for hvert modul, der ansøges om certificering til udbud af.

§ 6. Ansøgning kan indgives én gang årligt. Den årlige ansøgningsfrist er den 1. september inden kl. 12.00.

§ 7. Ved indgivelsen af ansøgning om certificering af udbud af ét modul i offentlig ledelse på diplomniveau på ét udbud, jf. § 3, indbetaler ansøger et gebyr på 15.775 kr. i 2012 priser for behandling af ansøgningen, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 2. Ved indgivelsen af ansøgning om gencertificering af udbud af ét modul i offentlig ledelse på diplomniveau på ét udbud, jf. § 3, indbetaler ansøger et gebyr på 10.000 kr. i 2013 priser for behandling af ansøgningen, jf. § 5, stk. 2.

Stk. 3. Gebyret, jf. stk. 1 og 2, tilbagebetales ikke ved afslag på ansøgningen, jf. § 16, stk. 2, nr. 1 og nr. 2, eller ved afvisning af ansøgningen, jf. § 16, stk. 2, nr. 5.

Stk. 4. Gebyret, jf. stk. 1 og 2, reguleres årligt med procentsatsen for generelle pris- og lønstigninger i pris- og lønindekset for fastprisberegningen.

Kapitel 4

Kriterier for certificering

§ 8. Udbud af ét modul i offentlig ledelse på diplomniveau, jf. bilag 2, der opfylder følgende certificeringskriterier jf. bilag 1, kan opnå certificering:

- 1) Adgangskrav til modulet.
- 2) Modulets faglige indhold.
- 3) Modulets tilrettelæggelse.
- 4) Bedømmelse af modulet.
- 5) Undervisernes faglige ressourcer.
- 6) Fysiske rammer og faciliteter på udbudsstedet.
- 7) Kvalitetssikring af modulet.

Kapitel 5

Merit til moduler i diplomuddannelse i ledelse

§ 9. Certificerede uddannelsesmoduler i offentlig ledelse på diplomniveau, der er bestået inden for de seneste 6 år, giver ret til merit til et tilsvarende modul i diplomuddannelse i ledelse, jf. bekendtgørelse om diplomuddannelser, i forholdet 1:1.

Stk. 2. Der gives merit for følgende moduler i offentlig ledelse på diplomniveau, jf. bilag 2, for:

- 1) Standardmodul: Kommunikation til Personligt lederskab 1: Lederskab og kommunikation i diplomuddannelsen i ledelse.
- 2) Standardmodul: Det personlige lederskab til Personligt lederskab 2: Professionelt lederskab i diplomuddannelsen i ledelse.
- 3) Standardmodul: Personaleledelse til Ledelse og medarbejdere 1: Ledelse i dynamiske relationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 4) Standardmodul: Organisation og styring til Ledelse og organisation 2: Organisation, styring og strategi i diplomuddannelsen i ledelse.
- 5) Valgmodul: Ledelse og HR til Ledelse og medarbejdere 2: Ledelse i lærings- og kompetencerelationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 6) Valgmodul: Modernisering i offentlige organisationer til Ledelse og organisation 1: Organisation og processer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 7) Standardmodul: Udvikling, forandring, innovation til Innovationsledelse i offentlige organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 8) Standardmodul: Kvalitet, resultater og effekt til borgere og brugere til Ledelse og styring i politisk styrede organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 9) Valgmodul: Fagprofessionel ledelse til Ledelse af professioner i offentlige organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 10) Valgmodul: Sektorledelse til Institutionsledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 11) Valgmodul: Ledelse af ekstern kommunikation og pressehåndtering til Ledelse af marketing og ekstern kommunikation i diplomuddannelsen i ledelse.
- 12) Valgmodul: Coaching til Ledelse og coaching i diplomuddannelsen i ledelse.
- 13) Valgmodul: Ledelse af forandringsprocesser til ledelse af forandrings- og udviklingsprocesser i offentlige organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 14) Valgmodul: Projektledelse til projektledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 15) Valgmodul: Ledelse og kompetenceudvikling til Ledelse og kompetenceudvikling i diplomuddannelsen i ledelse.
- 16) Valgmodul: Ledelse af kvalitetsudvikling, dokumentation og evaluering til Ledelse af kvalitetsudvikling og evaluering i diplomuddannelsen i ledelse.
- 17) Valgmodul: Ledelse på tværs af fag og sektorgrænser til Netværksledelse i den offentlige opgaveløsning i diplomuddannelsen i ledelse.
- 18) Valgmodul: Strategisk ledelse i den offentlige sektor til Strategisk ledelse i den offentlige sektor i diplomuddannelsen i ledelse.
- 19) Valgmodul: Team- og netværksledelse til Team- og netværksledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 20) Valgmodul: Ledelse og ledelsesfilosofi til Ledelse og filosofi i diplomuddannelsen i ledelse.
- 21) Valgmodul: Ledelse og økonomistyring til økonomisk ledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 22) Valgmodul: Ledelse, kommunikation og organisation til Ledelse, kommunikation og organisation i diplomuddannelsen i ledelse.
- 23) Valgmodul: Ledelse og globalisering til Ledelse og globalisering i diplomuddannelsen i ledelse.
- 24) Valgmodul: Ledelse af fusioner og sammenlægninger til ledelse af fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 25) Valgmodul: Ledelse og forhandling til Ledelse og forhandling i politisk styrede organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 26) Valgmodul: Mangfoldighedsledelse til Mangfoldighedsledelse i offentlige organisationer i diplomuddannelsen i ledelse.
- 27) Valgmodul: Pædagogisk ledelse af og i folkeskolen til Pædagogisk ledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 28) Valgmodul: Styring og udvikling af kvalitet og evaluering i folkeskolen til Kvalitetsstyring, kvalitetsudvikling og evaluering af folkeskolen i diplomuddannelsen i ledelse.
- 29) Valgmodul: Ledelse i ledelsesteam i folkeskolen til Ledelse i ledelsesteam i skolen i diplomuddannelsen i ledelse.
- 30) Valgmodul: Ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet til Interprofessionel ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet i diplomuddannelsen i ledelse.
- 31) Valgmodul: Styring i sundhedsvæsenet til Styring af økonomi og aktivitet i sundhedsvæsenet i diplomuddannelsen i ledelse.
- 32) Valgmodul: Sundhedspolitik og sundhedsøkonomi til Sundhedspolitik og sundhedsøkonomi i diplomuddannelsen i ledelse.
- 33) Valgmodul: Ledelse og jura til Ledelse og jura i diplomuddannelsen i ledelse.
- 34) Valgmodul: Forskningsledelse til Videnskabsteori, forskning og ledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 35) Valgmodul: Human Ressource Management til Human ressource management og ledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 36) Valgmodul: Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på sprog til Ledelse af skoler med tosprogede elever 1 i diplomuddannelsen i ledelse.
- 37) Valgmodul: Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på ledelse til Ledelse af skoler med tosprogede elever 2 i diplomuddannelsen i ledelse.

- 38) Valgmodul: Folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv til Skoleledelse i et internationalt perspektiv i diplomuddannelsen i ledelse.
- 39) Valgmodul: Ledelse i velfærdsteknologisk vurdering og udrulning til Ledelse i velfærdsteknologisk vurdering, implementering og opfølgning i diplomuddannelsen i ledelse.
- 40) Valgmodul: Ledelse i velfærdsteknologiske udviklingsprocesser med fokus på perspektivskifte til Ledelse i velfærdsteknologiske udviklingsprocesser med fokus på perspektivskifte i diplomuddannelsen i ledelse.
- 41) Valgmodul: Ledelse i velfærdsteknologiske partnerskaber til Ledelse i velfærdsteknologiske partnerskaber i diplomuddannelsen i ledelse.
- 42) Valgmodul: Inklusionsledelse til Inklusionsledelse i diplomuddannelsen i ledelse.
- 43) Valgmodul: Ledelse af aktivt medborgerskab til Ledelse af aktivt medborgerskab i diplomuddannelsen i ledelse.
- 44) Valgmodul: Ledelse af social kapital til Ledelse af social kapital i diplomuddannelsen i ledelse.
- 45) Specielemodulet til afgangsprøvet i diplomuddannelsen i ledelse.

Stk. 3. En deltager, der inden for de seneste 6 år, jf. stk. 1, har gennemført moduler i offentlig ledelse på diplomniveau, der tilsammen, jf. stk. 2, giver merit til de moduler i diplomuddannelsen i ledelse, der udgør en hel diplomuddannelse i ledelse, har ret til at blive optaget på diplomuddannelsen i ledelse med henblik på at få udstedt et eksamensbevis for denne uddannelse.

Kapitel 6

Certificeringsrådet

§ 10. Ministeren nedsætter et Certificeringsråd.

Stk. 2. Formanden skal have ekspertise i offentlig forvaltning.

Stk. 3. Rådets øvrige medlemmer skal have indsigt i ledelse, uddannelse og kvalitetssikring.

Stk. 4. Certificeringsrådet sekretariatsbetjenes af Styrelsen for Videregående Uddannelser.

§ 11. Certificeringsrådet sammensættes af otte personer.

Stk. 2. Formanden udpeges af ministeren.

Stk. 3. Certificeringsrådets øvrige medlemmer udpeges af ministeren efter indstilling fra henholdsvis finansministeren, KL, Danske Regioner, LO, FTF, AC og Professionshøjskolenes Rektorkollegium.

§ 12. Certificeringsrådets medlemmer beskikkes af ministeren for en periode på 4 år. Medlemmer kan genbeskikkes.

§ 13. Certificeringsrådet fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 14. Rådet træffer afgørelse ved almindelig stemmeflerhed. Ved stemmelighed er formandens stemme afgørende.

Stk. 2. Rådet afholder møde efter behov, dog mindst 2 gange årligt.

§ 15. Certificeringsrådets afgørelser kan indbringes for Styrelsen for Videregående Uddannelser, når klagen vedrører retlige spørgsmål.

Kapitel 7

Procedure for Certificeringsrådets behandling af ansøgninger

§ 16. Certificeringsrådet træffer afgørelse om certificering af et udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau på baggrund af en indstilling fra et fagligt ekspertudvalg, jf. §§ 25-27.

Stk. 2. Rådet kan

- 1) træffe afgørelse om at godkende eller afvise det faglige ekspertudvalgs enstemmige indstilling,
- 2) træffe beslutning om, at ansøgningen er tilstrækkeligt belyst på det foreliggende grundlag, og godkende eller afvise en ansøgning, hvor der ikke foreligger en enstemmig indstilling fra det faglige ekspertudvalg,
- 3) træffe beslutning om, at der skal nedsættes et nyt fagligt ekspertudvalg, der foretager en fornyet vurdering af ansøgningen, såfremt det faglige ekspertudvalg ikke har afgivet en enstemmig indstilling,
- 4) tilbagevise ansøgningen til behandling i det faglige udvalg ved fejl i grundlaget for vurderingen,
- 5) afvise at behandle en ansøgning, der er utilstrækkeligt belyst af ansøger, og
- 6) tilbagevise ansøgningen med ansøgers bemærkninger jf. § 27, stk. 3, til behandling i det faglige ekspertudvalg.

Stk. 3. Det faglige ekspertudvalg behandler ansøgningen på ny, hvis rådet tilbageviser ansøgningen, jf. stk. 2, nr. 4 eller nr. 6.

Stk. 4. Såfremt rådet afviser at behandle en ansøgning, der er utilstrækkeligt belyst, jf. stk. 2, nr. 5, er ansøgningen bortfaldet.

§ 17. Ved certificering af et udbud af ét modul udsteder Certificeringsrådet et bevis til udbyderen for det modul i offentlig ledelse på diplomniveau, som udbyderen har opnået certificering til. Beviset forsynes med udbyderens navn, betegnelsen for det certificerede modul og angivelse af den periode, som certificeringen af udbuddet af modulet er gældende for.

§ 18. Certificeringsrådets afgørelse om certificering af et udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau er gældende for 4 år.

Stk. 2. Det er en betingelse for at opretholde certificeringen af udbuddet, at modulet udbydes og markedsføres under den certificerede betegnelse jf. bilag 2.

Stk. 3. Certificeringen bortfalder, såfremt et udbud af et modul ikke længere opfylder certificeringskriterierne.

Stk. 4. Der kan ansøges om gencertificering af et modul.

Stk. 5. Certificeringsrådet kan forlænge en certificering af et modul i op til 3 måneder, hvis udbyder har indsendt ansøgning om gencertificering.

Kapitel 8

Certificeringsrådets tilsyn med certificerede moduler og udbyders indberetningspligt

§ 19. Certificeringsrådet fører tilsyn med de certificerede moduler.

Stk. 2. Udbyder underretter Certificeringsrådet, hvis et certificeret modul ikke længere opfylder certificeringskriterierne.

Stk. 3. Rådet kan vælge at meddele en frist for opfyldelse af ét eller flere kriterier i tilfælde, hvor rådet vurderer, at kriterierne for certificeringen ikke længere er opfyldt.

Stk. 4. Certificeringsrådet kan til enhver tid indhente de oplysninger, som rådet finder nødvendige for at føre tilsyn hos udbyderne af de certificerede moduler.

§ 20. Udbydere indberetter aktiviteten på certificerede moduler 1 gang årligt til Certificeringsrådet. Aktiviteten indberettes som antal optagede ansøgere, frafaldne deltagere og deltagere, der har bestået modulet.

Stk. 2. I forbindelse med indberetning erklærer udbyder på tro og love, at udbyder fortsat opfylder forudsætningerne for certificeringen, jf. bilag 1.

Stk. 3. Certificeringen af udbuddet af modulet bortfalder automatisk ved manglende indberetning.

§ 21. Certificeringsrådets sekretariat fører et register over følgende:

- 1) Antallet af ansøgninger om certificering af udbud.
- 2) Antal certificerede moduler og deres indbyrdes fordeling.
- 3) Aktiviteten på certificerede moduler.
- 4) Antallet af meritansøgninger, som er indberettet af professionshøjskolerne, og deres fordeling på modulerne, jf. bilag 2.
- 5) Klager over Certificeringsrådets afgørelser, jf. § 15.
- 6) Censorindberetninger.

Kapitel 9

Faglige ekspertudvalg

§ 22. Certificeringsrådet nedsætter faglige ekspertudvalg.

Stk. 2. Hvert af de faglige ekspertudvalg består af 3 medlemmer.

Stk. 3. De faglige eksperter udpeges på baggrund af en fælles indstilling, der udformes af finansministeren, uddannelses- og forskningsministeren, Professionshøjskolernes Rektorkollegium, KL, Danske Regioner, FTF, AC og LO.

§ 23. Certificeringsrådet nedsætter de faglige ekspertudvalg på baggrund af uddannelsesfaglige kriterier. De faglige ekspertudvalg sammensættes med henblik på at sikre, at såvel fagligt kendskab til diplomuddannelsen i ledelse som ledelsesmæssig erfaring er repræsenteret i det enkelte udvalg.

Stk. 2. Den enkelte faglige ekspert, der udpeges, har ledelsesmæssig erfaring eller fagligt kendskab til diplomuddannelse i ledelse f.eks. gennem censorvirksomhed eller undervisningserfaring.

§ 24. De faglige eksperter, der kan udpeges til de faglige ekspertudvalg, beskikkes af ministeren for en periode på 4 år. Medlemmer kan genbeskikkes.

Kapitel 10

Procedure for de faglige ekspertudvalgs behandling af ansøgninger

§ 25. De faglige ekspertudvalg udformer en indstilling til Certificeringsrådet på baggrund af en faglig vurdering af, om et udbud af et modul i offentlig ledelse på diplomniveau opfylder kriterierne for certificering jf. bilag 1.

§ 26. Ansøgninger fordeles til de faglige ekspertudvalg jf. § 22 hvorefter ansøger orienteres om sammensætningen af det faglige ekspertudvalg. Ansøger kan inden 2 dage gøre indsigelse mod de udpegede eksperters habilitet.

§ 27. De faglige ekspertudvalg kan i enstemmighed indstille ansøgningen til afslag eller til godkendelse.

Stk. 2. Hvis der ikke kan opnås enighed om en indstilling i det faglige ekspertudvalg, videresender udvalget sin vurdering til Certificeringsrådet.

Stk. 3. Udvalgets faglige vurdering og indstilling til afslag sendes til ansøger. Ansøger har herefter mulighed for inden 7 kalenderdage efter modtagelsen at afgive bemærkninger til indstillingen. Efter udløbet af ansøgers høringsfrist sendes det faglige udvalgs vurdering og indstilling samt ansøgers evt. bemærkninger til rådet.

Kapitel 11

Ikrafttræden

§ 28. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2015.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 946 af 27. august 2014 om certificering af uddannelseselementer i offentlig ledelse på diplomniveau og etablering af et certificeringsråd (certificeringsbekendtgørelsen) ophæves.

Styrelsen for Videregående Uddannelser, den 22. maj 2015

NILS AGERHUS

/ Kirsten Lippert

Bilag 1**Certificeringskriterier**

Udbydere af moduler i offentlig ledelse på diplomniveau skal opfylde følgende kriterier for at opnå certificering til udbud af modulet:

Kriterium 1. Adgangskrav til modulet

Det første kriterium vedrører de adgangskrav, som udbyder har fastsat som betingelse for optagelse på modulet. Udbyder opfylder kriteriet, såfremt nedenstående betingelser er opfyldt:

- 1) Udbyder har fastsat adgangskrav til modulet, hvor det er en betingelse for optagelse på modulet, at ansøgere
 - a) har gennemført en uddannelse på mindst erhvervsakademiniveau (kort videregående uddannelse) eller har bevis for tilsvarende realkompetencer udstedt af en professionshøjskole eller et erhvervsakademi og
 - b) har mindst to års relevant erhvervserfaring.
- 2) Hvis udbyder har fastsat yderligere adgangskrav til ansøgers erfaring eller den sektor, ansøgeren er beskæftiget indenfor, skal udbyder kunne begrunde disse yderligere adgangskrav i målene for modulets læringsudbytte, jf. bilag 2.
- 3) Udbyder kan dokumentere, at udbyder har fastsat adgangskrav, der opfylder ovenstående betingelser, og at udbyder har fastlagt egnede procedurer for ansøgning og optagelse af ansøgerne.

Kriterium 2. Modulets faglige indhold

Det andet kriterium vedrører modulets faglige indhold. Udbyder opfylder kriteriet, hvis modulets læringsudbytte svarer til det læringsudbytte, der, i overensstemmelse med målene for læringsudbytte på diplomgraden i kvalifikationsrammen for videregående uddannelse, er fastsat for det pågældende modul i bilag 2. Udbyder skal endvidere dokumentere, at modulet inddrager ny relevant forskning og viden om centrale tendenser inden for ledelse ved fremlæggelse af en pensumliste.

Kriterium 3. Modulets tilrettelæggelse

Det tredje kriterium vedrører tilrettelæggelsen af modulet. Udbyder opfylder kriteriet, såfremt udbyder har tilrettelagt modulet i overensstemmelse med nedenstående betingelser:

- 1) Undervisnings- og arbejdsformer på modulet tager hensyn til deltageres forskellige forudsætninger og erfaringer.
- 2) Tilrettelæggelsen af modulet understøtter den enkelte deltagers faglige progression i løbet af modulet.
- 3) Modulets undervisnings- og arbejdsformer er tilrettelagt med henblik på, at deltagerne kan opnå de beskrevne mål for modulets læringsudbytte, jf. bilag 2, herunder krav til praksisnærhed i undervisningen i det pågældende modul.
- 4) Arbejdsbelastningen svarer til 5 ECTS-point henholdsvis 15 ECTS-point for specialemodulet.

Kriterium 4. Bedømmelse af modulet

Det fjerde kriterium vedrører udbyders tilrettelæggelse af modulets bedømmelse. Udbyder opfylder kriteriet, såfremt nedenstående betingelser er opfyldt:

- 1) Udbyder har tilrettelagt prøven med henblik på vurdering af, om deltageren har opnået de mål for læringsudbytte til modulet, der er fastsat i bilag 2.
- 2) Modulet afsluttes med en ekstern individuel prøve eller gruppeprøve, hvor der medvirker en af ministeriet beskikket censor, der er medlem af censorkorpset for fagområdet for ledelse, og som ved eksamensterminens afslutning afgiver en beretning om eksamensforløbet til institutionen og censorfor-

mandskabet jf. bekendtgørelse om prøver og eksamen i erhvervsrettede uddannelser (eksamensbekendtgørelsen).

- 3) Modulet bedømmes på grundlag af deltagerens individuelle præstation efter 7-trins-skalaen.
- 4) Udbyder kan redegøre for, at der er fastlagt egnede procedurer for udstedelsen af bevis til deltageren for bestået prøve og en kopi af udbyders certificeringsattest for modulet.
- 5) Deltageren først kan gå til prøve i specialemodulet, når moduler af et samlet omfang på 45 ECTS-point, svarende til de 6 standardmoduler og 3 valgmoduler, er bestået.

Kriterium 5. Underviseres faglige ressourcer

Det femte kriterium vedrører underviserens faglige ressourcer og kvalifikationer. Udbyder opfylder kriteriet, hvis udbyder har et fagligt miljø, der er dokumenteret ved, at

- 1) samtlige undervisere har ledelseserfaring eller erfaring med undervisning af ledere,
- 2) samtlige undervisere har et kvalifikationsniveau, der samlet set svarer til kandidatniveau. Ved kvalifikationsniveau forstås ud over pædagogisk kompetence dokumenteret teoretisk, faglig samt erhvervs- og/eller professionsmæssig kompetence og
- 3) udbyder arbejder systematisk med at sikre, at undervisere på modulet løbende bliver ajourført med den nyeste viden om relevante områder inden for offentlig ledelse på diplomniveau f.eks. ved deltagelse i faglige netværk eller ved samarbejde med relevante virksomheder, uddannelsesinstitutioner eller forskningsinstitutioner.

Kriterium 6. Fysiske rammer og faciliteter på udbudsstedet

Det sjette kriterium vedrører de fysiske forhold og ressourcer på udbudsstedet. Udbyder opfylder kriteriet, såfremt udbyderen kan dokumentere at råde over de nødvendige fysiske rammer og faciliteter til at kunne afvikle modulet, således at deltagerne kan opnå de beskrevne mål for modulets læringsudbytte, jf. bilag 2.

Kriterium 7. Kvalitetssikring af modulet

Det syvende kriterium vedrører kvalitetssikring. Udbyder opfylder kriteriet

- 1) hvis udbyder kan dokumentere, at udbyder løbende arbejder systematisk med kvalitetssikring,
- 2) udbyder kan redegøre for, hvordan udbyderen konkret vil arbejde med kvalitetssikring af det modul, der ansøges om certificering til,
- 3) udbyder foretager indberetning om aktiviteten mv. på modulet til Certificeringsrådet 1 gang årligt og
- 4) udbyder har udpeget en leder, der har ansvar for udbuddet af uddannelsesmodulet som helhed og for kvalitetssikring af modulet.

Bilag 2

Formål for, mål for læringsudbytte samt indhold i moduler i offentlig ledelse på diplomniveau. Det er muligt at ansøge om certificering til følgende 6 standardmoduler, 38 valgmoduler samt specialemodulet:

Standardmoduler:

Kommunikation

Det personlige lederskab

Personaleledelse

Udvikling, forandring, innovation

Kvalitet, resultater og effekt til borgere og brugere

Organisation og styring

Valgmoduler:

Ledelse og HR

Modernisering i offentlige organisationer

Projektledelse

Ledelse og kompetenceudvikling

Ledelse og ledelsesfilosofi

Ledelse og økonomistyring

Team- og netværksledelse

Ledelse af kvalitetsudvikling, dokumentation og evaluering

Ledelse, kommunikation og organisation

Coaching

Ledelse af ekstern kommunikation og pressehåndtering

Ledelse og globalisering

Sektorledelse

Ledelse af forandringsprocesser

Fagprofessionel ledelse

Ledelse på tværs af fag og sektorgrænser

Strategisk ledelse i den offentlige sektor

Ledelse af fusioner og sammenlægninger

Ledelse og forhandling

Mangfoldighedsledelse

Pædagogisk ledelse af og i folkeskolen

Styring og udvikling af kvalitet og evaluering i folkeskolen

Ledelse i ledelsesteam i folkeskolen

Ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet

Styring i sundhedsvæsenet

Sundhedspolitik og sundhedsøkonomi

Ledelse og jura

Forskningsledelse

Human Ressource Management

Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på sprog

Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på ledelse

Folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv

Ledelse i velfærdsteknologisk vurdering og udrulning

Ledelse i velfærdsteknologiske udviklingsprocesser med fokus på perspektivskifte

Ledelse i velfærdsteknologiske partnerskaber

Inklusionsledelse

Ledelse af aktivt medborgerskab

Ledelse af social kapital

Specialemodulet

Formål for, mål for læringsudbytte samt indhold i standardmodulerne:

Standardmodul: Kommunikation (5 ECTS-point)	
Formål med modulet:	Formålet med modulet er at skærpe deltagernes opmærksomhed på og forståelse af sprogets og kommunikationens betydning i relation til egen ledelsesmæssig praksis. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært, samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier, strategier og metoder til belysning af lederskabets kommunikative dimensioner, herunder hvorledes valg af forskellige kommunikative tilgange skaber betydning, både i forhold til egne ledelsesidentiteter samt i forhold til den helhed som lederen er en del af, herunder også i forhold til de målgrupper der er for kommunikationen. Formålet er at sætte deltagerne i stand til i teori og praksis at forstå og anvende kommunikation som et aktivt ledelsesredskab i en offentlig og politisk styret organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige perspektiver på, teorier om og metoder til at forstå og udøve ledelsesmæssig kommunikation. 2) Skal have viden om, hvordan valg af forskellige kommunikative perspektiver og sproglige former får betydning for forskellige ledelsesidentiteter, professionelle etikker samt relationer til de forskellige grupper, som den offentlige sektor kommunikerer med. 3) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne forstå, hvordan forskellige kommunikative perspektiver og kommunikative tilgange har betydning for iagttagelse og konstituering af forskellige ledelsesidentiteter og ledelsesetikker i relation til den konkrete helhed, som lederen er en del af. 4) Skal kunne se, hvorledes kommunikation og sprog skaber forskellige betydninger af egne ledelsesmæssige udfordringer.

Færdigheder	1) Skal kunne iagttage, inddrage og fortolke problemstillinger og erfaringer fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen ledelsespraksis. 2) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri i forhold til udvalgte problemstillinger relateret til egne ledelsesmæssige udfordringer. 3) Skal kunne vurdere og forholde sig til forskellige kommunikative teorier og metoder, der retter sig mod udvikling af egen ledelse og reflektere over deres betydning. 4) Skal kunne begrunde valg af teoretiske rammer og anvende disse til at analysere og perspektivere egen ledelsesmæssig, kommunikativ praksis og begrunde konsekvenserne heraf. 5) Skal over for borgere, medarbejdere, kolleger og chefer kunne skabe og formidle en forståelse for ledelsesmæssige beslutninger, etiske valg og organisationens overordnede værdier, mål og personalepolitikker. 6) Skal kunne reflektere over og begrunde egen kommunikationsmæssige ledelsespraksis.
Kompetencer	1) Lederen skal kunne lægge strategier for at udvikle egne kommunikative og handlekompetencer og ledelsespraksis samt reflektere over, vælge og afpasse kommunikationsform til situation og modtager. 2) Lederen skal kunne indgå i samarbejde med interessenter i udviklingen af den offentlige service, det vil sige i samarbejde med kolleger, medarbejdere og chefer og herigennem medvirke til en hensigtsmæssig styrkelse, målretning og implementering af den kommunale ledelsespraksis i forhold til situation, modtager, borgere og brugere. 3) Lederen skal kunne identificere og formulere behov for udvikling af kommunikative kompetencer i forhold til egne ledelsesmæssige udfordringer.
Indhold:	– Modulet fokuserer på, hvordan kommunikation såvel teoretisk som i praksis giver lederskabet identitet i ledelsesmæssige, organisatoriske relationer. – Modulet arbejder med at sætte lederen i stand til at forstå og anvende indholds- og metakommunikation og til at iagttage, reflektere og forstå, hvordan tilvalg og fravalg, iagttagelsesposition og -perspektiv tilfører egen ledelsesidentitet og organisatoriske relationer mening. – Der arbejdes med at give lederen redskaber til refleksion over-, analyse af- og handlekompetencer til at udvikle sin kommunikation med politikere, chef, lederkolleger, medarbejdere og borgere i egen praksis.

Standardmodul: Det personlige lederskab (5 ECTS-point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om og forståelse af det personlige lederskabs forskellige ledelseskompetencer og ledelsesidentiteter i relation til deres egne ledelsesmæssige udfordringer, herunder egne ledelsesmæssige værdier og etik relateret til det at være leder i den offentlige sektor. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært, samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige ledelsesteorier, strategier og metoder til belysning af det personlige lederskab. Hensigten hermed er at udvikle deltagernes handlekompetence ved at styrke forståelse og refleksioner over, hvordan forskellige teoretiske og praktiske tilgange til lederskab har betydning for for-
----------------------------	--

	skellige forståelser af det personlige lederskab. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige perspektiver på, teorier om og metoder til at fokusere betydning og udøvelse af det personlige lederskab. 2) Skal have viden om, hvordan valg af forskellige perspektiver, teorier og metoder får betydning for forskellige ledelsesidentiteter, -værdier og -etikker. 3) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne forstå, hvordan forskellige ledelsesperspektiver og ledelsesteoretiske tilgange til det professionelle lederskab har betydning for ledelsespraksis. Skal kunne identificere og reflektere over egne perspektiver på og udmøntninger af det personlige lederskab og forstå deres forskellige betydninger for sammenhængen mellem ledelsesidentitet, ledelsesetik og egen ledelsesmæssig praksis.
Færdigheder	1) Skal kunne inddrage problemstillinger, erfaringer fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring, selvindsigt og udvikling i egen ledelsesmæssig praksis samt opad, nedad, udad og indad i egen organisation. 2) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri i forhold til udvalgte problemstillinger relateret til egne ledelsesmæssige udfordringer. 3) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod udvikling af eget personligt lederskab og reflektere over deres betydning. 4) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere egen ledelsesmæssig praksis og begrunde konsekvenserne heraf. 5) Skal over for organisationens forskellige aktører kunne skabe og formidle en forståelse for sammenhænge mellem eget personligt lederskab, etiske valg og organisationens overordnede værdier, mål og personalepolitikker. 6) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og håndtere udvikling af eget lederskab. 2) Skal kunne indgå i samarbejde internt og eksternt og herigennem medvirke til implementering af en hensigtsmæssig organisatorisk udvikling. 3) Skal kunne identificere og formulere behov for udvikling af egne personlige ledelseskompetencer i forhold til egne ledelsesmæssige udfordringer og til udfyldelsen af sit ledelsesrum.
Indhold:	– Der fokuseres på, hvordan det personlige lederskabs forskellige betydninger kan iagttages og forstås i forhold til et komplekst organisations- og samfundsbegreb, som er konsistent med et samfund i konstant forandring. – Der fokuseres på forskellige historisk forankrede teorier om det personlige lederskab og ledelsesidentitet. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at iagttage og forstå egen ledelsespraksis i forhold til betydningen af valg/fravalg af forskellige teoretiske perspektiver på egen ledelsespraksis. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes forståelse af, hvordan fortælling om og fortolkning af egne personlige ressourcer konstituerer lederskabet og ledelsesrummet. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes refleksion af, hvordan nuværende ledelsespraksis kan identificere områder for udvikling af eget personligt lederskab.

	Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at reflektere, analysere og arbejde med strategier og teorier om kvalifikations- og kompetenceudvikling i forhold til egen praksis og egen læring.
--	--

Standardmodul: Personaleledelse (5 ECTS-point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om og forståelse af samspillet mellem ledelse og medarbejdere. Såvel uformelle som formaliserede fora for personaleledelse har betydning for relationen mellem organisation, leder og medarbejder, herunder for betydningen af trivsel, arbejdsmiljø, inddragelse, involvering og dialog med medarbejderne samt anerkendelse, støtte og feedback i forhold til den enkelte medarbejder og gruppen af medarbejdere. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært og samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige ledelses- og organisationsteoretiske perspektiver på forholdet mellem ledelse og medarbejdere. Hensigten hermed er at udvikle deltagernes forståelse og refleksioner af, hvordan teorier om og iagttagelser og refleksioner af organisatoriske værdier, processer og identiteter skaber vilkår og muligheder for udvikling af såvel den enkelte medarbejder som den samlede organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige perspektiver og teorier til fokusering og forståelse af forholdet mellem ledelse og medarbejdere samt viden om forskellige metoder til håndtering og implementering heraf. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der fokuserer på samspil mellem ledelse og medarbejdere. 3) Skal kunne identificere og reflektere eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige etiske valg og beslutninger i samspil mellem ledelse og medarbejdere. 4) Skal have indsigt i og forståelse for ledelsens ret, pligt og ansvar for at træffe beslutninger og handle i forhold til medarbejdere. 5) Skal have indsigt i den sammenhæng, der er mellem organisatoriske udviklingsstrategier, personaleledelse og medarbejdernes kompetenceudvikling.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri på en relevant måde i forhold til en udvalgt problemstilling relateret til samspillet mellem ledelse og medarbejder. 2) Skal kunne vurdere og reflektere over implementering af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod samspillet mellem ledelse og medarbejdere, og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere problemstillinger i forholdet mellem ledelse og medarbejdere i egen organisation, og skal kunne reflektere ledelsesbeslutninger og tilknyttede koncepter for personaleledelse i forhold hertil og begrunde konsekvenser for samspillet mellem ledere og medarbejdere. 4) Skal over for organisationens forskellige aktører kunne skabe og formidle forståelse for de dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere i forhold til organisationens overordnede mission, visioner, strategiske mål og værdier.

	5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne identificere og udvikle strategier for, kommunikere om, implementere og håndtere relationer mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes i egen organisation, blandt andet ved hjælp af personaleledelsesbaserede værktøjer. 2) Skal kunne forholde sig til og anvende forskelle og konflikter som en mulig ressource i disse relationer. 3) Skal kunne identificere, implementere og formidle forståelsen af behov for egen og medarbejdernes kompetenceudvikling i samspillet mellem ledere og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes på en hensigtsmæssig måde i forhold til organisationens overordnede mission, visioner, politiske og strategiske mål og værdier.
Indhold:	Der fokuseres på forskellige ledelses- og organisationsteoretiske perspektiver på personaleledelse og på deres betydning i relationer mellem ledelse og medarbejdere og medarbejdere indbyrdes. Der fokuseres på forskellige ledelses- og organisationsteoretiske perspektiver på begreber om ret, pligt, ansvarlighed, tillid, loyalitet, kvalitet, deltagelse, involvering og motivation og på deres betydning i relationer mellem ledelse og medarbejdere, medarbejdere indbyrdes og i disses relationer til borgere og brugere. Der fokuseres på forskellige ledelses- og organisationsteoretiske perspektiver på, hvordan magt, konflikter og forhandling er centrale fokuspunkter for forståelsen af den måde, hvorpå beslutninger kommunikeres, og beslutningsgrundlag synliggøres i relationer mellem ledelse og medarbejdere. Der arbejdes med at udvikle deltagerens handlekompetencer til at forstå, reflektere og handle i forhold til organisatoriske forståelser af trivsel, stress og arbejdsmiljø. Der arbejdes, med udgangspunkt i iagttagelser af det organisatoriske krydspres i deltagerens egne organisationer, med at udvikle deltagerens forståelse af, hvordan beslutninger vedrørende forholdet mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejderne indbyrdes kan tillægges forskellige betydninger.

Standardmodul: Udvikling, forandring, innovation (5 ECTS-point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af de særlige vilkår og rammer og metoder for udvikling, forandring og innovation i forhold til offentlige organisationers komplekse processer, i sammenhæng med den aktuelle udvikling af velfærds politikker og moderniseringsstrategier, og i koblingen af offentlig-privat virksomhed. At give deltagerne en praksisnær og helhedsorienteret forståelse af ressourcer, synergi og muligheder i udviklende, forandrende og innovative processers særlige udfoldelse i offentlige organisationer i feltet mellem politik, strategi, drift og borger. At give deltagerne kendskab til udviklings-, forandrings- og innovationsteorier, offensive strategier og tænkninger samt erfaringer med i praksis at eksperimentere med dem og iscenesætte og implementere samskabende processer. At udvikle deltagerens handlekompetencer til at analysere og i praksis implementere og håndtere strategisk, helhedsorienteret ledelse ved at skabe organisatorisk kapacitet til offensiv udvikling, forandring og/eller innovation gennem involvering af forskellige
----------------------------	--

	politiske, strategiske, medarbejder og borgerorienterede interesser og forståelser i den organisatoriske sammenhæng, som lederen er en del af.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om rammer, vilkår og strategier for udviklings-, forandrings- og innovationsledelse i et offentligt felt af komplekse processer, herunder om forskellige teories, tænkningers og metoders perspektiver på samspillet mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tænkninger, teorier og metoder, der retter sig mod innovationsledelse. 3) Skal kunne reflektere over tænkningers, teories og metoders forskellige opfattelser af og betydninger for planlægning, implementering og resultater af udviklings-, forandrings- og innovationsprocesser i relation til såvel en samfundsmæssig kontekst som egen praksis.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri om udviklings-, forandrings- og innovationsledelse i krydspreset mellem politik, strategi, drift og borger, samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige innovationsteorier, -strategier, -metoder og -redskaber i forhold til at skabe rammer og kultur for implementering og udvikling af innovative processer i et helhedsorienteret samspil mellem politik, strategi, drift og borger. Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 3) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige innovationsteorier, -strategier, -metoder og -redskaber i forhold til at skabe rum og rammer for udvikling af innovative processer i et helhedsorienteret samspil mellem politik, strategi, drift og borger. Skal kunne formidle begrundelser for egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne analysere, implementere og i praksis håndtere helhedsorienteret udviklings-, forandrings- og innovationsledelse i et offentligt felt af komplekse processer ved at involvere forskellige politiske, strategiske, driftsmæssige og borgerorienterede interesser og forståelser i konkrete innovationsprocesser i den organisatoriske sammenhæng, som lederen er en del af. Eksterne og interne krav og forventninger til udvikling, forandring og innovation skal kunne analyseres, håndteres og relateres i forhold til organisationens øvrige strategier, mål samt ledelses- og styringskoncepter. Skal kunne vurdere og implementere aktuelle tiltag og processer under hensyntagen til konkrete forvaltningsmæssige, institutionelle og fagprofessionelle kontekster. 2) Skal kunne samarbejde om at omsætte og implementere viden og færdigheder i forhold til ledelse af udvikling, forandring og innovation i offentlige organisationer inden for rammerne af egne samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. Skal kunne samarbejde om og tage ansvar for, at processerne relateres til og koordineres med øvrige tiltag og processer i organisationen og i relation til borgerne. 3) Skal kunne identificere egne og organisatoriske behov for kompetenceudvikling i forhold til aktuelle tiltag og processer i egen organisation.
Indhold:	– Udvikling, forandring, innovation – begrebsafklaringer.

	— Ledelse af udvikling, forandring og innovation som komplekse processer i feltet mellem politik, strategi, drift og borger. — Forhold mellem drift, strategi, udvikling, forandring og innovation. — Forhold mellem metoder, kapacitet og kultur i udviklings-, forandrings- og innovationsprocesser. — Udvikling, forandring, innovation i samspillet mellem offentlig og privat virksomhed. — Velfærd, kvalitet og bæredygtighed som etiske omdrejningspunkter for udviklings-, forandrings- og innovationsprocesser i den offentlige sektor. — Deltagerdemokrati, involvering og rummelighed. — Medarbejderdreven innovation. — Borger-/brugerdreven innovation. — Forandringsaspekter, herunder ny teknologi og ændrede arbejdsgange.
--	--

Standard modul: Kvalitet, resultater og effekt til borgere og brugere (5 ECTS-point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af betydningen af kvalitet, resultater og effekt i politisk styrede organisationer i sammenhæng med aktuelle velfærdspolitikkers og moderniseringsstrategiers fokus på borgere og brugere. At udvikle deltagernes handlekompetencer til at analysere og i praksis håndtere og implementere ledelse og styring med udgangspunkt i den kompleksitet, som moderniseringen af den offentlige sektor er udtryk for, og som bl.a. kommer til udtryk i en mangfoldighed af styringsrationaler og -koncepter, der knytter sig til begreber om kvalitet, resultat og effekt. At udvikle deltagernes praktiske kompetencer til i et helhedsorienteret perspektiv at involvere forskellige politiske, strategiske, driftsmæssige og borgerorienterede interesser og forståelser i den organisatoriske sammenhæng, som lederen er en del af, med henblik på at sikre kvalitet, resultat og effekt for borgere og brugere i opgaveløsningen.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om kvalitet, resultat og effekt som styringsbegreber i offentlige organisationer, herunder om forskellige teorier om og metoder til håndtering af centralisering/decentralisering, selvorganiserende netværk, magt, repræsentation og demokrati i krydspreset mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod ledelse og styring i/af offentlige organisationer og politiske miljøer med fokus på borgernes/brugernes oplevelse af kvalitet, resultat og effekt.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri om kvalitet, resultat og effekt som fokuspunkter i ledelse og styring i/af den offentlige sektor samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i et helhedsorienteret perspektiv med henblik på at kvalificere og udvikle kvalitet, resultat og effekt for borgere og brugere. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod kvalitet, resultat og effekt generelt relateret til den offentlige sektors og specifikt mod organisationens samspil med interessenterne.

	5) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring af kvalitet, resultat og effekt i den offentlige sektor. Udefra såvel som indefra kommende krav til kvalitet, resultat og effekt skal kunne håndteres og relateres til organisationens interne ledelses- og styringsprocesser. Aktuelle styringsredskabers konsekvenser i den konkrete organisatoriske kontekst skal kunne forstås. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring af kvalitet, resultat og effekt i den offentlige sektor inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne vurdere og implementere konkrete styringsredskaber i den særlige offentlige kontekst præget af stærke professionsopfattelser. 4) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring af kvalitet, resultat og effekt i den offentlige sektor.
Indhold:	– Kvalitet, resultat, effekt - begrebsafklaringer. – Den offentlige sektor i velfærdssamfundet – mellem centralisering og decentralisering. – Den offentlige sektor, privatisering og markedsgørelse. – Den offentlige sektor i samspil med private og halvoftentlige organisationer. – Ledelse og styring - styringsteknologier og koncepter med fokus på kvalitet, resultat og effekt. – Mission, vision og værdier – fra papir over praksis, dokumentation og evaluering til opfølgning på alle niveauer. – Kvalitet, resultat og effekt – et perspektiv på ledelse og styring i den offentlige sektor.

Standardmodul: Organisation og styring (5 ECTS-point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagerne opmærksomhed om og forståelse af relationen mellem organisations- og styringsforståelsers betydning for og sammenhæng med vilkår for ledelse og styring i offentlige organisationer. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært og samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med, hvordan forskellige organisationsteorier og -forståelser har betydning for selve organisationsbegrebet og skaber forskellige vilkår for ledelse og styring. Hensigten er at udvikle deltagerne handlekompetencer til at forstå og reflektere forholdet mellem en række aktuelle centrale forståelser af managementmodeller for ledelse og styring. Deltagerne tilegner sig derved kompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan konkrete strategiske og styringsmæssige udfordringer i form af f.eks. styringskoncepter og -værktøjer kan/ville kunne kvalificere og tilføre mening i den offentlige organisatoriske kontekst og i særdeleshed i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og koncepter relateret til ledelse og styring af komplekse offentlige organisationer i et foranderligt samfund.
----------------------------	--

	2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå, bidrage til at udvikle og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod ledelse og styring i organisationer. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv på organisation og styring og forstå dets betydning for strategiske valg og styringstiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger, styringskoncepter, – værktøjer og –tiltag tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til relationerne mellem politik, strategi, drift og borger.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle relevant empiri i forhold til udvalgte organisatoriske og styringsmæssige problemstillinger på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere vilkår og identificere muligheder for styringsmæssige tænkninger og konceptuelle tiltag i egen organisation. 3) Skal kunne vurdere forskellige teorier, metoder, koncepter og værktøjer, der retter sig mod styring og ledelse af offentlige organisationer og kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske styringsmæssige problemstillinger, og skal kunne reflektere og begrunde de organisatoriske konsekvenser heraf. 5) Skal over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører kunne skabe og formidle forståelse for forskellige tænkninger, teorier, koncepter og metoder vedrørende ledelse og styring. 6) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne praktisere strategisk ledelse og implementere styringsmæssige tiltag under hensyntagen til en politisk styret organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med den politisk styrede organisations aktører og interessenter om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over styringsmæssige udfordringer og processer. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til strategisk ledelse og styring.
Indhold:	– Der fokuseres på, hvordan ledelse og styring af offentlige organisationer kan iagttages og forstås i forhold til forskellige organisationsforståelser, -teorier, -former, -strategier og -koncepter og dermed forbundne ledelsesdiskurser, herunder i særdeleshed i forhold til et komplekst organisationsbegreb, som er konsistent med et samfund i konstant forandring. – Der fokuseres på forskelligt historisk forankrede tænkninger, teorier, koncepter og værktøjer, analysestrategier og praksisser vedrørende strategiske ledelse og styring af/i offentlige organisationer, herunder på betydningen af valg/fravalg af forskellige strategiske og styringsmæssige perspektiver på egen organisation. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at forstå og håndtere og i praksis implementere strategisk ledelse og styring i komplekse offentlige organisationer, hvor betydningen af strategiske beslutninger og styringsparadigmer konstant er til forhandling i relationen mellem politik, strategi, drift og borger.

	Der arbejdes med udgangspunkt i iagttagelser af det organisatoriske krydspres med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at forstå kompleksiteten som en mulig ressource.
--	---

Formål for, mål for læringsudbytte samt indhold i valgmodulerne:

Valgmodul: Ledelse og HR (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om og forståelse af det dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere som konstitueret af og som medskabende for organisatoriske udviklingstænkninger og udviklingsmuligheder i egen organisation. Deltagerne skærper deres opmærksomhed og udvikler deres forståelse af HR som et udgangspunkt for rekruttering, fastholdelse, trivsel og arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og afskedigelse af medarbejdere. Deltagerne arbejder på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier om HR, læring, dannelse og kompetence- og organisationsudvikling. Hensigten hermed er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan forskellige ledelsesmæssige forståelser og håndteringer af organisationens menneskelige ressourcer skaber vilkår og muligheder for individuel og organisatorisk udvikling i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige perspektiver og teorier til fokusering og forståelse af HR-processer, herunder rekrutterings-, fastholdelses-, afskedigelses- og kompetenceudviklingsprocesser samt viden om forskellige metoder til håndtering heraf i relationerne mellem ledelse og medarbejdere. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der fokuserer på udviklingen af de menneskelige ressourcer i samspillet mellem ledelse og medarbejdere. 3) Skal kunne identificere eget perspektiv og reflektere over dets betydning for ledelsesmæssige etiske valg og beslutninger om udviklingen af de menneskelige ressourcer i samspillet mellem ledelse og medarbejdere. 4) Skal have indsigt i den sammenhæng, der er mellem organisatoriske udviklingsstrategier og strategier for medarbejdernes kompetenceudvikling.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri på en relevant måde i forhold til en udvalgt problemstilling relateret til HR-processer i samspillet mellem ledelse og medarbejdere. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod udviklingen af de menneskelige ressourcer i samspillet mellem ledelse og medarbejdere, samt kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske problemstillinger i HR-processer, herunder rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og afskedigelse i egen organisation, og skal kunne reflektere egne ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde konsekvenser heraf for samspillet mellem ledere og medarbejdere.

	4) Skal over for organisationens forskellige aktører kunne skabe og formidle forståelse for forskellige teorier, metoder og tiltag vedrørende HR i forhold til organisationens overordnede udviklingsstrategier og personalepolitikker. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne identificere og udvikle strategier for, kommunikere om, implementere og håndtere HR-processer, herunder rekruttering, fastholdelse, kompetenceudvikling og afskedigelse i egen organisation. 2) Skal kunne forholde sig til og anvende forskelle og konflikter mellem mål og strategier for HR som en mulig ressource. 3) Skal kunne forholde sig til og anvende personalejura som redskab i personaleledelsen. 4) Skal kunne identificere behov for egen og medarbejdernes læring og kompetenceudvikling i samspillet mellem ledere og medarbejdere og skal kunne formidle dem på en hensigtsmæssig måde i forhold til organisationens overordnede mission, visioner, strategiske mål og værdier.
Indhold:	– Der fokuseres på forskellige ledelses- og organisationsteoretiske perspektiver på begreber om HR og på deres betydning for forståelsen af udviklingen af menneskelige ressourcer i relationer mellem ledelse og medarbejdere. – Der fokuseres på forskellige begreber om HR og kompetenceudvikling og på deres betydning for forståelsen af udviklingen af menneskelige ressourcer i relationer mellem ledelse og medarbejdere. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at forstå, reflektere og handle strategisk i forhold til, hvordan personaleledelse konkret tillægges mening i personalepolitikker, personaleledelse, MUS/GRUS/PULS, personaleudvikling i deltagernes egen organisation, og på hvordan begreberne kan anvendes som ledelses- og styringsredskaber. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at forstå, reflektere og handle strategisk i forhold til, hvordan disse ovenfor nævnte begreber konkret tillægges betydning i fortællinger og fortolkninger om rekruttering, fastholdelse, personaleudvikling og afskedigelse i deltagernes egen organisation, og på hvordan begreberne kan implementeres og anvendes som ledelses- og styringsredskaber. – Der arbejdes med at udvikle deltagernes handlekompetencer til at identificere, reflektere og formidle forståelsen af, hvordan forskellige teorier, metoder og tiltag vedrørende HR-koncepter og deres implementering i deltagernes egne organisationer hænger sammen med organisationens overordnede visioner, mål, etikker og værdier, udviklingsstrategier, personalepolitikker.

Valgmodul: Modernisering i offentlige organisationer (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om og forståelse af, hvorledes den generelle modernisering af den offentlige sektor har betydning for og sammenhæng med ledelsesmæssige og organisatoriske tiltag i egen organisation. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige organisationsforståelser og –teorier, der adresserer moderniseringen af den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i til-
----------------------------	--

	tag og diskurser omkring modernisering i offentlige organisationer. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan moderniseringen i offentlige organisationer skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om moderniseringen i offentlige organisationer samt om ledelsen af dem, herunder i særdeleshed viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund og i de komplekse relationer mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teories og metoders betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til deres omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger, herunder moderniseringsdagsordenen, tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte moderniseringsbaserede organisatoriske problemstillinger på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske moderniseringsbaserede organisatoriske problemstillinger i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, initiere og implementere moderniseringsbaserede innovative organisatoriske forandrings- og udviklingsprocesser under hensyntagen til organisationens komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, forandrings- og udviklingsprocesser under hensyntagen til organisationens- og udviklingstiltag. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af organisatoriske forandrings- og udviklingsprocesser.
Indhold:	– Der fokuseres på, hvordan egen organisation og dens omverdensrelationer kan iagttages og forstås i forhold til moderniseringsdagsordens forskellige organisati-

	onsforståelser, -teorier, -former, -strategier og -koncepter og dermed forbundne ledelsesdiskurser. Der arbejdes med at udvikle deltageres handlekompetencer til at skelne mellem og reflektere betydningen af moderniseringstiltag set i relation til forskelligt historisk forankrede organisationsteorier, analysestrategier og praksisser. Der fokuseres på, hvordan ledelse af moderniserings-, udviklings- og forandringsprocesser foregår i en kompleks organisatorisk kontekst, hvor betydningen af beslutninger, fortællinger og fortolkninger om offentlige virksomheders identitet konstant er til forhandling og genforhandling. Der arbejdes med at udvikle deltageres kompetencer til at forstå, reflektere, forhandle og handle strategisk i forhold til det organisatoriske krydspres af fortællinger, fortolkninger og værdier med henblik på at forstå og anvende kompleksiteten som en mulig ressource.
--	--

Valgmodul: Projektledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltageren det teoretiske grundlag for at kunne arbejde som projektleder og projektdeltager i politisk styrede organisationer. Modulet skal udvikle deltageres handlekompetencer til at analysere, tilrettelægge, tilpasse og lede projekter og forstå og anvende projekterne som dynamiske og integrerede dele af offentlige organisationers strategi og organisering. Deltagerne skal kunne analysere, strukturere, planlægge, styre og dokumentere projekter og skal kunne perspektivere i forhold til forskellige projektyper.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om ledelse og styring af projekter, herunder om forskellige teorier om og metoder til håndtering af projektyper som dynamiske og integrerede dele af offentlige organisationers strategi og organisering i krydspreset mellem hierarki og netværk og mellem politik og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod projektledelse, projektstyring og projektdeltagelse. 3) Skal kunne reflektere over deres forskellige betydninger for såvel en organisatorisk som egen lokal praksis, f.eks. omkring projekters specifikation, formål, dokumentation, faser, processer og struktur i forbindelse med etablering, udvikling og afslutning af projekter.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om projektledelse og styring samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod projektledelse i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 3) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod projektledelse, i forhold til offentlige organisationers samspil med omverdenen, til egen organisation og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 4) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forbindelse med projektledelse i politisk styrede organisationer.

	2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til projektledelse inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til projektledelse.
Indhold:	– Projektbeskrivelse og -specifikation, projektets faser, processer og struktur ved etablering, udvikling og afslutning af projekter. – Projektorganisering, strukturering, økonomisk vurdering og faseopdeling. – Projektlederrollen og arbejdet i projektgrupper. – Projektstyring, opfølgning på resultater, økonomi, ressourceforbrug og dokumentation. – Projektledelse i politisk styrede organisationer mellem politik, strategi, drift og borger.

Valgmodul: Ledelse og kompetenceudvikling (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne teoretisk og praktisk viden og forudsætninger for at kunne beskrive, analysere og vurdere organisatoriske kompetencer samt færdigheder til at arbejde systematisk med ledelses-, kompetence-, og personaleudvikling og uddannelsesplanlægning i den offentlige sektor. At opnå indsigt i og forståelse for, hvordan konflikter mellem forskellige aktørers forestillinger om kompetenceudviklinger og organisationens visioner og strategier udgør et udviklingspotentiale.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om og metoder til ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i den offentlige organisation. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier om og metoder til ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i den offentlige organisation. 3) Skal kunne forstå og reflektere over deres forskellige perspektiver på funktionen af personalepolitik, kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning, herunder på de strategiske betydninger heraf i såvel et samfundsmæssigt som et organisatorisk og individuelt perspektiv.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i organisationen samt kunne relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier om og metoder til ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i organisationen. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier om og metoder til ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i organisationen, såvel internt i organisationen som i den samfundsmæssige helhed, den offentlige organisation indgår i.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelsesmæssige, organisatoriske og styringsmæssige konflikter, problemstillinger og dilemmaer i krydspresset mellem organisation/omverden, decentral/central ledelse, ledelse/medarbejdere og institution og borger/bruger med henblik på at identificere personlige og organisatoriske res-

	sourcer og udviklingsmuligheder i forhold til det systematiske arbejde med strategisk kompetenceudvikling i organisationen. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder med hensyn til ledelse af et systematisk arbejde med kompetence-, personaleudvikling og uddannelsesplanlægning (i organisationen), i et samarbejde med alle organisationens aktører om at styrke og udvikle såvel det systematiske arbejde med kompetenceudvikling som forståelsen af dets strategiske betydning inden for rammerne af egne ledelsesmæssige og organisatoriske professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af et systematisk arbejde med kompetenceudvikling i organisationen.
Indhold:	– Kompetenceudvikling som et centralt begreb i den offentlige sektor på samfunds-, organisations- og individniveau. – Ledelse- og kompetenceudvikling som strategisk perspektiv for kompetenceudvikling på samfunds-, organisations- og individniveau. – Personalepolitikkers funktioner og deres strategiske forankring og betydning. – Uddannelsesplanlægning i offentlige organisationer. – Implementering af kompetenceudviklingsstrategier.

Valgmodul: Ledelse og ledelsesfilosofi (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne viden om etiske perspektiver på og grundlag for udøvelsen af offentlig ledelse. At give deltagerne kompetencer til at fordybe sig i og reflektere, hvordan en filosofisk tilgang til ledelse og styring kan kvalificere ledelsesopgaven i praksis. At give deltagerne kompetencer til at fordybe sig i og reflektere, hvordan en filosofisk tilgang til ledelse og styring i politisk styrede organisationer kan sættes i spil i den offentlige organisation med henblik på i et fremadrettet perspektiv at udfordre dens ”gode grunde” til at være til med sin mission, vision, politikker, værdier og strategier.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige filosofiske tilgange til forståelse af det etiske grundlag for ledelse og styring af offentlige organisationer. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og se sammenhænge/skelne mellem filosofiske og andre moderne og senmoderne – f.eks. sociologiske, pædagogiske og psykologiske - tilgange til ledelse og styring af politisk styrede organisationer. 3) Skal kunne forstå og reflektere over, hvordan forskellige filosofiske tilgange kan kvalificere ledelsesopgaven i senmoderne organisationer.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage, beskrive og reflektere over, hvordan forskellige filosofiske tilgange kan kvalificere ledelsesopgaven, samt kunne relatere dem til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer, valg og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere, hvordan filosofisk tænkning og refleksion kan kvalificere egne ledelsesmæssige udfordringer, valg og tiltag og sættes i spil i organisationen med henblik på at træne evnen til at arbejde med ledelse og styring i et filosofisk perspektiv hos alle organisationens aktører, herunder politikere ledere, professionelle og borgere. 3) Skal kunne filosofere over egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.

	4) Skal kunne formidle forståelsen af, hvordan filosofisk tænkning og refleksion kan sættes i spil i den offentlige organisation med henblik på i et fremadrettet perspektiv at træne evnen hos alle organisationens aktører til at udfordre dens "gode grunde" (missionens, visionernes, værdiernes og strategiernes) til ledelse og styring.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelsesmæssige, organisatoriske og styringsmæssige konflikter, problemstillinger og dilemmaer i et filosofisk perspektiv med henblik på at identificere personlige og organisatoriske ressourcer og udviklingsmuligheder i forhold til det praktiske arbejde med etikken. 2) Skal kunne omsætte forståelsen af, hvordan filosofisk tænkning og refleksion kan implementeres i organisationen med henblik på i et fremadrettet perspektiv at træne evnen hos alle organisationens aktører til at udfordre dens "gode grunde" (missionens, visionernes, politikernes, værdiernes og strategiernes) med henblik på at styrke samarbejdet om at udvikle de ledelsesmæssige og organisatoriske etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse og styring i et filosofisk perspektiv.
Indhold:	– Hvad er ledelsesfilosofi? – Moderne eksistensfilosofi med vægt på ledelse og arbejdsliv. – Det etiske fundament. – Det etiske valg. – Etik og sprog – om lederens filosofiske samtaler, med sig selv og andre. – Ledelse og filosofi i praksis – om det praktiske organisatoriske arbejde med etikken. – Udviklingen af den personlige etiske habitus.

Valgmodul: Ledelse og økonomistyring (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At sætte deltagerne i stand til såvel teoretisk som praktisk at analysere og selvstændigt vurdere økonomiske beslutninger som ledelsesinstrument. Der skabes en grundlæggende forståelse for den økonomiske tankegang samt de økonomiske begreber, modeller og beslutningsprocesser, som benyttes i offentlige organisationer. Faget skal sætte deltagerne i stand til at deltage i og implementere økonomiske beslutninger, have en viden om styring af økonomiske aktiviteter, ressourcer, investeringer og finansiering samt kunne administrere økonomistyring i egen organisation.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige økonomiske teorier og metoder og den ledelsesmæssige anvendelse heraf. 2) Skal have viden om de typiske økonomiske styringsværktøjer og metoder, der anvendes i offentlige organisationer, set fra et ledelsesmæssigt perspektiv. 3) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem samt reflektere over forskellige teoretiske og metodiske perspektiver på ledelse, virksomhedsøkonomi og organisationens udvikling. 4) Skal kunne anvende sin viden analytisk såvel som praktisk inden for såvel et virksomhedsøkonomisk som et samfundsøkonomisk perspektiv.
Færdigheder	1) Skal kunne identificere og indsamle relevant empiri om økonomiske udfordringer samt kunne relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold.

	2) Skal kunne anvende de grundlæggende virksomhedsøkonomiske analyser og nøgletal, så der opnås en helhedsorienteret økonomistyring og økonomisk ledelse af organisationen. 3) Skal kunne vurdere forskellige typer af budgetsystemer og lede budgetprocesser, der danner udgangspunkt for den offentlige organisations økonomiske dispositioner med udgangspunkt i dens vilkår, opgaver og udvikling. 4) Skal kunne foretage økonomiske analyser af drifts- og anlægsbeslutninger. 5) Skal kunne vurdere og anvende forskellige økonomisk baserede ledelsesværktøjer. 6) Skal kunne formidle organisationens økonomiske udfordringer og tiltag og begrundede egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne vurdere og integrere de udefra kommende forandringer i budgettering og planlægning, for eksempel i form af et givent budgetgrundlag. 2) Skal kunne vurdere og gennemføre det nødvendige samspil med eksterne interesser og øverste ledelse i organisationen, hvad angår budgettering og økonomistyring. 3) Skal kunne styre organisationens samlede økonomi efter de anvisninger, der gives og med henblik på at nå de økonomisk givne mål. 4) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til Økonomistyring og økonomisk ledelse i en kommunikativ praksis inden for rammerne af egne organisatoriske og ledelsesmæssige etikker. 5) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til håndtering af organisationens økonomiske udfordringer.
Indhold:	– Økonomistyring i den offentlige organisation - begrebsafklaring. – Det eksterne regnskab, herunder bl.a. principper, afskrivning, regnskabsanalyse. – Det interne regnskab, herunder det omkostningsbaserede regnskabssystem samt forskellige modeller og tilhørende begreber samt finansiering. – Budgettering, herunder proces, styring og anvendte metoder samt aktivitets-, omkostning, og likviditetsbudgettering som ledelsesværktøj. – Omverdenens indvirkning, herunder f.eks. politiske indgreb og samfundsmæssige forhold.

Valgmodul: Team- og netværksledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne viden om forskellige teoretiske og praktiske koncepter for team- og netværksfunktioner. At give deltagerne teoretisk og praktisk viden om, hvordan forskellige aktører og diskurser strategisk og operationelt skaber forskellige vilkår for etablering, udvikling og ledelse i netværk og team i den offentlige sektor.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teoretiske og praktiske koncepter for team- og netværksfunktioner. 2) Skal have teoretisk og praktisk viden om, hvordan forskellige aktører og diskurser strategisk og operationelt skaber forskellige vilkår for etablering, udvikling og ledelse i netværk og team i den offentlige sektor. 3) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der omhandler team- og netværksorganiseringsformer i komplekse sammenhænge.

	4) Skal kunne reflektere over deres forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen lokal praksis.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse i team- og/eller netværksorganiserede offentlige organisationer samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod team- og netværksorganisering i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod forskellige former for team- og netværksorganisering i den offentlige sektor i forholdet mellem politik, strategi, drift og borger, samt begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse problemstillinger og udfordringer, der relaterer sig til team- og netværksorganisering i den offentlige sektor, herunder kunne fokusere på lederens ændrede rolle og opgaver. 2) Skal kunne implementere og agere ledelsesmæssigt i team- og netværksstrukturer, hvor flere faggruppers kultur og etik bringes i spil og samtidig fastholde et helhedsorienteret perspektiv på organisationen og dens omverden. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til udfordringerne i team- og/eller netværksbaserede strukturer.
Indhold:	— Lederens rolle og opgave i team- og netværksbaseret ledelse i den offentlige sektor. — Koncepter om teams og netværk i organisationsteoretisk perspektiv. — Styring af selvstyring i teams og netværk. — Grundlag og overordnet strategi, herunder planlægning, implementering, proces og drift. — Team- og netværksledelse i relation til politik, strategi, drift og borger.

Valgmodul: Ledelse af kvalitetsudvikling, dokumentation og evaluering (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	Målet er, at deltageren såvel teoretisk som praktisk tilegner sig viden om og forudsætninger for at lede arbejdet med kvalitetsstyring, dokumentations- og evalueringsformer i den offentlige sektor, herunder handlekompetencen til at analysere og tilrettelægge implementering af resultater fra kvalitets-, dokumentations- og evalueringsprojekter.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have teoretisk og praktisk viden om at lede arbejdet med kvalitetsstyring, dokumentation og evalueringsformer, herunder handlekompetencen til at analysere og tilrettelægge implementering af resultater fra kvalitets-, dokumentations- og evalueringsprojekter. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der omhandler kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering. 3) Skal kunne reflektere over deres forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen lokal praksis, f.eks. omkring organisationsændringer, forandrings- og udviklingsprocesser.

Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der omhandler kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering i forhold politik, strategi, drift og borger, samt vurdere og begrunde egne ledelsesmæssige tiltag, udfordringer og praksis i relation hertil. 3) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder om kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering i forhold til den offentlige sektors samspil med omverdenen, herunder borgeren, til egen organisation og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle betydningen af kvalitetsudvikling, dokumentation og evaluering til borgerne.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forbindelse med kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering, eksempelvis kunne tilrettelægge implementering af resultater fra kvalitets-, dokumentations- og evalueringsprojekter. 2) Skal kunne sætte det ledelsesmæssige arbejde med kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering ind i en tværfaglig samarbejds kontekst samt kunne agere i forhold til forskellige faggruppers tilgange til kvalitetsstyring, -udvikling, dokumentation og evaluering. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til kvalitetsstyring, -udvikling og evaluering.
Indhold:	– Den samfundsmæssige baggrund for at arbejde med kvalitetsudvikling og evaluering, internationale og nationale forhold. – Kvalitetsstyring og evaluering som ledelses-, styrings- og symbolredskab. – Teoretiske og praktiske perspektiver på kvalitets- og evalueringsformers udvikling. – Ledelsesroller og identiteter, ledelsesopgaver og ledelsesdilemmaer i arbejdet med at lede kvalitetsudvikling og evaluering. – Dokumentation og evaluering som kontrol- og udviklingsredskab, internt og eksternt.

Valgmodul: Ledelse, kommunikation og organisation (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	At deltageren får såvel teoretisk som praktisk viden og forståelse for, at organisationer skabes af og skaber den kommunikation, som foregår i og om organisationen, og at deltageren bliver i stand til at iagttage, analysere, reflektere og forholde sig fortællende, fortolkende og forhandlende til den måde, hvorpå kommunikative processer konstruerer mening og betydning i offentlige organisationer. At deltageren får såvel teoretisk som praktisk viden om, hvilken betydning lederen har og skaber om sin lederrolle i et kommunikativt perspektiv.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige organisationsteorier og metoder til organisationsudvikling med fokus på deres ledelsesmæssige og kommunikative aspekter. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige organisationsteorier og metoder til organisationsudvikling.

	3) Skal kunne reflektere over, hvordan de kommunikative aspekter får betydning for deres ledelsesmæssige og organisatoriske anvendelse.
Færdigheder	1) Skal kunne indsamle empiri om forskellige teorier, metoder og koncepter med henblik på at analysere dem i et kommunikationsteoretisk perspektiv. Skal kunne relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige ledelses- og organisationsteoriens og -metodens kommunikative aspekter i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 3) Skal kunne formidle forskellige teoriens og metodens kommunikative aspekter i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse og udviklingsorienterede ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger i et kommunikativt perspektiv. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til ledelse og organisationer i en kommunikativ praksis inden for rammerne af egne organisatoriske og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til en kommunikativ håndtering af komplekse og udviklingsorienterede ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer.
Indhold:	— Kommunikationsteorier. — Den offentlige organisation som et system af kommunikation. — Kommunikation, refleksion og læreprocesser. — Konflikt håndtering. — Magt og demokratibegreber og -forståelser. — Forskellige koncepter for samtale, herunder kommunikationssymmetri og -asymmetri. — De vanskelige samtaler som potentiale.

Valgmodul: Coaching (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	At deltagerne tilegner sig og udvikler såvel teoretiske som praktiske kommunikative handlekompetencer omkring coaching med henblik på at skabe alternative forståelser og betydninger til eksisterende individuelle og organisatoriske forestillinger. At give deltagerne viden og praktiske færdigheder til at bruge coaching som en ressource for ledelses- og organisatoriske udviklingsprocesser.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige tænkninger og teorier om og metoder til arbejdet med coaching med fokus på deres ledelsesmæssige, organisatoriske og kommunikative aspekter. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tænkninger og teorier om og metoder til arbejdet med coaching. 3) Skal kunne reflektere over deres forskellige betydninger i en ledelsesmæssig, organisatorisk og kommunikativ sammenhæng.
Færdigheder	1) Skal reflekteret kunne anvende coaching som ledelsesmæssigt værktøj.

	2) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om forskellige tænkninger og teorier om og metoder til arbejdet med coaching samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 3) Skal kunne vurdere forskellige tænkninger og teorier om og metoder til arbejdet med coaching i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 4) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig coaching-praksis i forhold hertil. 5) Skal kunne vurdere betydningen af magtforhold i kommunikation og coaching. 6) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige tænkninger og teorier om og metoder til arbejdet med coaching i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer samt i forhold til egen ledelsesmæssig coaching-praksis.
Kompetencer	1) Skal have tilegnet sig praktiske, kommunikative coaching-kompetencer til at håndtere komplekse og udviklingsorienterede ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger i forhold til individer, teams og organisationen og dens omverden. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til coaching i en kommunikativ praksis inden for rammerne af egne organisatoriske og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling med henblik på coaching i forhold til komplekse og udviklingsorienterede ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer.
Indhold:	– Teoretiske og praktiske perspektiver på coaching. – Organisatoriske forestillinger, konflikt og magt som ressource. – Coachingværktøjer og praktiske organiseringer, herunder coaching af individer og teams.

Valgmodul: Ledelse af ekstern kommunikation og pressehåndtering (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltageren såvel en strategisk som en operationel helhedsorienteret synsvinkel på løsning af den offentlige organisations kommunikative problemstillinger i forhold til offentligheden og medierne. Deltageren præsenteres for en række teorier og værktøjer til at kunne fastlægge den offentlige organisations kommunikation om sig selv i forhold til dens omverden. At give deltageren forståelse og indsigt i redskaber til at kunne analysere, reflektere og lede en ekstern kommunikationsproces.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal forstå kommunikationsbegrebet og den eksterne kommunikation, herunder kommunikation med pressens, betydning for den offentlige organisations placering i offentlighedens bevidsthed. 2) Skal have kendskab til aktuelle udviklingstendenser inden for pressehåndtering. 3) Skal have kendskab til den grundlæggende teoriramme inden for mediekommunikation.
Færdigheder	1) Skal kunne analysere den offentlige organisations eksterne kommunikation og tilrettelægge kommunikationsstrategier i relation hertil. 2) Skal kunne opstille en plan for indsamling af informationer fra organisationens interessenter, formulere en problemformulering, vurdere informationsbehovet.

	3) Skal kunne gennemføre en medie- og kommunikationsanalyse i form af field research ud fra forskellige kontaktformer, metoder og analysetyper. 4) Skal kritisk kunne analysere resultatet af analysen og have kendskab til fejlkilder. 5) Skal kunne reflektere og anvende viden om mediekommunikation til at fastlægge organisationens kommunikationsstrategi. 6) Skal kunne anvende den indsamlede viden til at udarbejde forslag til indhold i og planlægning af en kommunikationskampagne.
Kompetencer	1) Skal kunne analysere og vurdere organisationens strategiske situation. 2) Skal med udgangspunkt i organisationens opstillede mål udarbejde en kommunikationsplan for en planlagt tidsperiode. 3) Skal kunne relatere og implementere kommunikationsplanen i forhold til organisationens mission og overordnede strategi. 4) Skal kunne anvende kommunikationsværktøjer i forbindelse med pressehåndtering, herunder også i krisekommunikation.
Indhold:	– Centrale kommunikations- og pressehåndteringsbegreber. – Organisationens strategiske planlægningsproces. – Organisationens interne og eksterne forhold. – Kommunikationsanalyse. – Pressehåndtering, herunder krisekommunikation. – Den offentlige organisations kommunikative relation til borgeren gennem medier.

Valgmodul: Ledelse og globalisering (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	At sætte deltageren såvel teoretisk som praktisk i stand til at vurdere de komplekse ledelsesproblemer og -muligheder, der opstår som følge af en globalisering af organisationen og medarbejderstyrken i den offentlige sektor. Der skabes en grundlæggende forståelse for den organisatoriske og kulturelle kontekst, hvori ledelsesopgaven i den offentlige sektor gennemføres.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om offentlig ledelse i et globaliseret samfund, herunder om forskellige teorier om og metoder til håndtering af internationalisering og globalisering i forskellige organisatoriske og kulturelle kontekster, hvori ledelsesopgaven gennemføres. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod offentlig ledelse i et globaliseret samfund. 3) Skal i et ledelsesperspektiv kunne reflektere over deres forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som organisatorisk praksis f.eks. mht. interkulturel ledelse, kompetence og kommunikation, distanceledelse og strategisk ledelse og tværnational projektledelse.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om offentlig ledelse i et globaliseret samfund samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod offentlig ledelse i et globaliseret samfund i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer, samt begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.

	3) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod offentlig ledelse i et globaliseret samfund i forhold til egen organisation og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 4) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere de komplekse ledelsesmæssige problemstillinger og -muligheder, der opstår som følge af en globalisering af organisationen, medarbejderstyrken, borgere og brugere. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til ledelse og globalisering inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker og værdier. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til internationalisering og globalisering i forskellige organisatoriske og kulturelle kontekster, hvori den offentlige ledelsesopgave gennemføres.
Indhold:	— Kulturanalyse og kulturmønstre. — Indsigt i religion og historiens betydning for holdninger og værdier. — Adfærdsnormer og nonverbal kommunikation at arbejde med og i en international organisation under hensyntagen til nationale kulturkendetegn. — Global strategisk ledelse i et lokalt offentligt perspektiv. — Ledelse af internationale samarbejder og fusioner. — Kommunikation på tværs af sproggrænser. — Optimal anvendelse af den multikulturelle arbejdsstyrke i den offentlige sektor.

Valgmodul: Sektorledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af rammer og vilkår for offentlig sektorledelse på baggrund af den aktuelle udvikling i den offentlige sektor af velfærds politikker og moderniseringsstrategier. At give deltagerne handlekompetencer til at analysere og i praksis håndtere såvel et øget decentralt institutionelt selvstyre (selveje) som centralt formulerede krav om dokumentation af kvaliteten af de offentlige serviceydelser i krydspresset mellem styring og profession. At give deltagerne handlekompetencer til at praktisere sektorledelsens udfordringsret ved at lede udad, nedad og opad i et helhedsorienteret samspil mellem politik, strategi, drift og borger.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om politisk og administrativ ledelse og styring i offentlige institutioner, herunder om forskellige teorier om og metoder til håndtering af centralisering/decentralisering, rammer og vilkår for selveje/selvstyre, styring på afstand, magt, repræsentation og demokrati i krydspresset mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne forstå baggrunden for eksistensen, udformningen og placeringen af offentlige institutioner i det danske velfærdssamfund, herunder kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige institutioner. 3) Skal kunne reflektere over teoriens og metodens forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen organisatorisk forankret praksis, f.eks. i forbindelse med den institutionelle implementering af velfærds politikker og modernise-
----------------------------	--

	ringsstrategier, strukturændringer, netværksorganisering, forandrings- og udviklingsprocesser, fusioner og sammenlægninger, samspillet mellem det monofaglige og det tværfaglige samt omkring samspillet mellem privat og offentlig sektor.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om politisk og administrativ ledelse og styring i/af den offentlige sektor samt relatere empirien til egen sektor og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til egen organisation, til den politiske og administrative helhed, som organisationen er en del af, og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til egen sektor og organisation, til den politiske og administrative helhed, som organisationen er en del af, og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 5) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige organisationer. Udefra kommende krav til styring skal kunne håndteres og relateres til organisationens og sektorens interne ledelses- og styringsprocesser. Aktuelle styringsredskabers konsekvenser i den konkrete organisatoriske kontekst skal kunne fokuseres og adresseres. 2) Skal kunne handle i en kompleks offentlig sektor, hvor samspillet internt i egen organisation og mellem sektorer bruges konstruktivt i udviklingen af kerneydelser. 3) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige institutioner inden for rammerne af egne organisatoriske og (tvær-)sektorielle samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 4) Skal kunne vurdere og implementere styringsredskaber i den specifikke organisatoriske og fagprofessionelle kontekst. 5) Skal kunne identificere behov for egen, organisationens og sektorens kompetenceudvikling i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige institutioner.
Indhold:	— Helhedsorienteret strategisk sektorledelse i krydspresset mellem politisk styring, central forvaltning, decentralt selvstyre og borgerforventninger. — Sektorledelse i samspillet mellem sektorer. — Sektorledelse mellem drift, dokumentationskrav og profession. — Sektor- og institutionslederens identitet som styrende beslutningstager og styret beslutningsramt. — Sektorledelse og udfordringsret. — Sektorledelse og demokratiske deltagelsesprocesser. — Ledelse af fagprofessionelle i et monofagligt og tværfagligt perspektiv.

Valgmodul: Ledelse af forandringsprocesser (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af rammer og vilkår for ledelse af offentlige forandringsprocesser i sammenhæng med den aktuelle udvikling i den offentlige sektor af velfærds politikker og moderniseringsstrategier.
----------------------------	---

	At udvikle deltagernes handlekompetencer til at analysere og i praksis håndtere forandringsprocesser med udgangspunkt i den kompleksitet, som moderniseringen af den offentlige sektor er udtryk for, og som bl.a. kommer til udtryk i en mangfoldighed af styringsrationaler og -koncepter. At udvikle deltagernes handlekompetencer til i et helhedsorienteret perspektiv at involvere politiske, strategiske, driftsmæssige og borgerorienterede interesser og forståelser i forandringsprocesser.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige politiske og administrative moderniseringsstrategier i den offentlige sektor med særligt fokus på forskellige teorier om og metoder til ledelse og styring af forandringsprocesser i krydspresset mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige politisk og administrative moderniseringsstrategier i den offentlige sektor med særligt fokus på forskellige teorier om og metoder til ledelse og styring af forandringsprocesser. 3) Skal kunne reflektere over og praktisk anvende, teories og metoders forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen lokal praksis, f.eks. omkring velfærdspolitikker og moderniseringsstrategier, strukturændringer, netværksorganisering, fusioner og sammenlægninger samt omkring samspillet mellem privat og offentlig sektor.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om politisk og administrativ ledelse og styring af forandringsprocesser samt kunne relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder om forandringsledelse i forhold til egen organisation, til den politisk og administrative helhed, som organisationen er en del af, og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forskellige teorier om og metoder til politisk og administrativ ledelse og styring af forandrings- og udviklingsprocesser i forhold til egen organisation og til den politisk og administrative helhed, som organisationen er en del af, og i forhold til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 5) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse problemstillinger og udfordringer i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring af forandringsprocesser i den offentlige sektor samt i forhold til egen organisation. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til forandringsledelse inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring af forandringsprocesser i den offentlige sektor.
Indhold:	— Forandringsledelse - begrebsafklaring. — Moderniseringsstrategier for den offentlige sektors udvikling og forandringer i ledelsesbegrebet. — Personaleledelse som et centralt element i håndtering af forandringsprocesser. — Udvikling af kommunikative handlekompetencer.

	– Dilemmaer og paradokser i ledelsen af de menneskelige ressourcer. – Det ledelsesmæssige og organisatoriske krydspres som grundlag for refleksion og læring i forbindelse med ledelse af forandringsprocesser.
--	--

Valgmodul: Fagprofessionel ledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af de særlige vilkår og rammer for fagprofessionel ledelse i sammenhæng med den aktuelle udvikling af velfærds politikker og moderniseringsstrategier. At give deltagerne forståelse for og indsigt i, hvorledes centralt formulerede krav om dokumentation, evidens og kvalitet af de offentlige serviceydelser skaber krydspres mellem centraliseret styring, professionernes teorier og metoder samt borgerens ønsker og behov. At give deltagerne handlekompetencer til at analysere og i praksis håndtere og implementere professionelle værdier og metoder på en afbalanceret måde mellem decentralisering, recentralisering, den professionelle praksis og relationen til borgeren. At give deltagerne handlekompetencer til at praktisere ledelse af kompetenceudvikling i et monofagligt og et tværfagligt perspektiv. At give deltagerne handlekompetencer til at praktisere fagprofessionel ledelse opad, udad og nedad i den offentlige organisation.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om rammer og vilkår for ledelse af fagprofessionelle inden for og på tværs af egen profession i et offentligt felt af komplekse responsive processer. 2) Skal have viden om forskellige teories, tænknings og metoders adressering af fagprofessionel praksis og -tænkning i offentlige organisationer. 3) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tænkninger, teorier og metoder, der retter sig mod fagprofessionel ledelse. 4) Skal kunne reflektere over tænkningers, teories og metoders forskellige opfattelser af og betydninger for planlægning, implementering og resultater i fagprofessionel praksis i relation til kompetenceudvikling af medarbejderes samt egen ledelsespraksis.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om fagprofessionel ledelse i krydspreset mellem styring, profession og borger samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til fagprofessionel ledelse i egen organisation, til den politiske og administrative helhed, som organisationen er en del af, og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til at skabe rum og rammer for kompetenceudvikling af professioner i krydspreset mellem styring, profession og borger. 5) Skal kunne formidle begrundelser for egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere og relatere komplekse udefra kommende krav vedrørende fagprofessionel ledelse til de interne organisatoriske og faglige ledelses- og sty-

	ringsprocesser. Aktuelle styringsredskabers konsekvenser i forhold til ledelse af professioner skal kunne fokuseres og adresseres. 2) Skal kunne analysere og i praksis implementere og håndtere ledelse af medarbejdere i spændet mellem den enkelte medarbejders ønsker og behov, organisationens kompetenceudviklingsstrategi og professionens generelle status og udvikling. 3) Skal kunne vurdere og implementere aktuelle kompetenceudviklingsstrategier og -processer i forhold til konkrete forvaltningsmæssige, institutionelle og fagprofessionelle kontekster. 4) Skal kunne iscenesætte og implementere processer, som fremmer professioners monofaglige og tværfaglige integration af teori og praksis i professionsudøvelsen. 5) Skal kunne samarbejde om at omsætte viden og færdigheder i forhold til faglig ledelse i offentlige organisationer inden for rammerne af egne samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 6) Skal kunne samarbejde om og tage ansvar for, at professionsbaserede (kompetence-) udviklingsprocesser relateres til og koordineres med øvrige krav og processer i den offentlige organisation. 7) Skal kunne identificere behov for egen og professioners kompetenceudvikling i forhold til faglig ledelse og styring i/af offentlige organisationer.
Indhold:	— Velfærds politikker og moderniseringsstrategiers betydning for ledelse af professioner og professionsudøvelse. — Krydspres mellem ledelse, styring og profession. — Fagprofessionel ledelse i et kompetenceudviklingsperspektiv. — Fagprofessionel ledelse – i forhold til udfordringsretten. — Fagprofessionel ledelse i relation til den demokratiske styringskæde. — Fagprofessionel ledelse i et netværks- og tværfagligheds perspektiv. — Ledelse af fagprofessionelle i et monofagligt og tværfagligt perspektiv.

Valgmodul: Ledelse på tværs af fag og sektorgrænser (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om og forståelse af, hvordan opgaver inden for det offentlige i forbindelse med den aktuelle udvikling af velfærds politikker og moderniseringsstrategier i stigende grad løses på tværs af fag og sektorgrænser. At udvikle deltagerne handlekompetencer til at analysere og i praksis implementere og håndtere ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser samt i selvorganiserende netværk med udgangspunkt i den kompleksitet som moderniseringen af den offentlige sektor er udtryk for, og som bl.a. kommer til udtryk i en mangfoldighed af styringsrationaler og -koncepter. At give deltagerne handlekompetencer til at praktisere fagprofessionel ledelse opad, udad og nedad i den offentlige organisation. At udvikle deltagerne handlekompetencer til i et helhedsorienteret perspektiv at involvere forskellige politiske, strategiske, driftsmæssige, fagprofessionelle og borgerorienterede interesser og forståelser med henblik på at sikre kvalitet i opgaveløsningen.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om politisk og administrativ ledelse og styring i offentlige organisationer med særligt fokus på forskellige teorier om og metoder til håndtering

	af centralisering/decentralisering, magt, repræsentation og demokrati i krydspres-set mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i offentlige organisationer. 3) Skal kunne reflektere over teoriers og metoders forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen lokal praksis, f.eks. i forbindelse med velfærds-politikker og moderniseringsstrategier, strukturændringer, forandrings- og udviklingsprocesser, fusioner og sammenlægninger samt omkring samspillet mellem privat og offentlig sektor.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor i forhold til egen organisation og egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor i forhold til sektorens samspil med omverdenen, til egen organisation og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 5) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser i den offentlige sektor.
Indhold:	— Ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser mellem centralisering og decentralisering. — Ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser mellem offentlig og privat opgaveløsning. — Strategisk helhedsorienteret ledelse og styring på tværs af fag og sektorgrænser mellem politik, strategi, drift og borger. — Nye opgaver, roller og identiteter til politikere, forvaltning, institutionsledere og borgere. — Kommunikations- og refleksionsprocesser på tværs af fag og sektorgrænser. — Kompetence- og videnudvikling på tværs af fag og sektorgrænser – fra profession til professionalisme.

Formål med modulet:	At give deltagerne såvel teoretisk som praktisk viden om den strategiske sammenhæng mellem politiske, strategiske, driftsmæssige og borgerorienterede perspektiver på den aktuelle udvikling i den offentlige sektor af velfærds politikker og moderniseringsstrategier. At udvikle deltagerne handlekompetencer til at analysere og i praksis håndtere og implementere strategiske beslutningsprocesser med udgangspunkt i den kompleksitet, som moderniseringen af den offentlige sektor er udtryk for, og som bl.a. kommer til udtryk i en mangfoldighed af styringsrationaler og -koncepter. At udvikle deltagerne strategiske kompetencer til i et helhedsorienteret perspektiv at fokusere og skabe sammenhængskraft mellem politiske, strategiske, driftsmæssige og borgerorienterede interesser og forståelser.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om politisk og administrativ ledelse og styring i offentlige institutioner, herunder i særdeleshed om forskellige teorier, tænkninger og metoder til håndtering af forholdet mellem ledelse og selvledelse, centralisering/decentralisering, af rammer og vilkår for selveje/selvstyre, af styring på afstand, magt, repræsentation og demokrati i krydspresset mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne forstå baggrunden for eksistensen, udformningen og placeringen af offentlige forvaltninger og institutioner i det danske velfærdssamfund, herunder kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring i/af dem. 3) Skal kunne reflektere over teoriens og metodens forskellige betydninger for såvel en samfundsmæssig som egen praksis, f.eks. i forbindelse med den strategiske og driftsmæssige implementering af velfærds politikker og moderniseringsstrategier, strukturændringer, netværksorganisering, forandrings- og udviklingsprocesser, fusioner og sammenlægninger samt omkring samspillet mellem privat og offentlig sektor.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om politisk og administrativ ledelse og styring i krydspresset mellem strategi og drift samt relatere empirien til egen organisation og til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og tiltag på en relevant måde. 2) Skal kunne vurdere forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til den konkrete politisk og administrative helhed og til egne positioneringer og perspektiver på egne udfordringer og valg af ledelsesmæssige tiltag. 3) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil. 4) Skal kunne formidle forståelsen af forskellige teorier, strategier, metoder og redskaber i forhold til den politisk og administrative helhed og til egne ledelsesmæssige tiltag og udfordringer. 5) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne håndtere komplekse ledelses- og styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige organisationer. Eksterne og interne krav og forventninger til styring skal kunne håndteres og relateres til organisationens interne ledelses- og styringskoncepter. 2) Skal kunne vurdere og implementere styringsredskaber i forhold til konkrete forvaltningsmæssige, institutionelle og fagprofessionelle kontekster. Aktuelle sty-

	ringsredskabers konsekvenser i den konkrete kontekst skal kunne fokuseres og adresseres. 3) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til politisk og administrativ ledelse og styring i/af offentlige institutioner inden for rammerne af egne samarbejdsrelationer og ledelsesmæssige professionelle etikker. 4) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til politisk og administrativ ledelse og selvledelse i/af egen organisation i krydspreset mellem strategi og drift.
Indhold:	— Strategiske styringskoncepter og værktøjer. — Strategisk ledelse og styring mellem politik, strategi, drift og borger. — Strategisk ledelse og styring på afstand mellem stat, kommune, institution og borger. — Strategisk fokusering i krydspreset mellem politisk styring, central forvaltning, decentralt selvstyre og borgerforventninger. — Strategisk forandring, forankring og implementering mellem politik, strategi, drift og borger. — Strategisk ledelse og selvledelse – i forhold til udfordringsretten. — Strategisk ledelse af bæredygtighed mellem strategiske mål, styringsteknologi og fagprofessionalisme.

Valgmodul: Ledelse af fusioner og sammenlægninger (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagerne opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af, hvorledes fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer dels sætter rammen for den ledelsesmæssige praksis, dels hvordan lederen og ledelse kan være rammesættende for fusioners og sammenlægningers resultat. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige organisationsforståelser og -teorier, der adresserer fusioner og sammenlægninger i den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i tiltag, diskurser og teorier om fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagerne forståelse af, hvordan fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer samt om ledelsen af dem, herunder i særdeleshed viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund og i de komplekse relationer mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teoris og metoders betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden.
----------------------------	---

	3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger omkring fusioner og sammenlægninger tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte fusions- og sammenlægningsbaserede organisatoriske problemstillinger på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til fusion og sammenlægning i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, initiere og implementere fusions- og sammenlægningsprocesser i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med fusion og sammenlægning. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af fusion og sammenlægning.
Indhold:	– Teorier og erfaringer om fusioner og sammenlægninger af organisationer eller enheder i den offentlige sektor. – Ledelsesmæssige strategi-, planlægnings- og handlekompetencer i forhold til at håndtere fusion og sammenlægning. – Lederens samspil og forhandling med centrale aktører i fusioner og sammenlægninger, mellem politik, strategi, drift og borger. – Trivsel og arbejdsmiljø i forbindelse med fusion og sammenlægning.

Valgmodul: Ledelse og forhandling (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at give deltagerne teoretisk forståelse for og handlemæssige kompetencer til at varetage og indgå i forhandlinger som en integreret del af deres ledelsespraksis. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for de forhandlinger, som lederen indgår i. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige organisationsforståelser og -teorier, der adresserer forhandlinger i den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og øvelser omkring forhandling i offentlige organisationer. Gennem
----------------------------	--

	iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan fusioner og sammenlægninger i offentlige organisationer skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om forhandling, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund og i de komplekse forhandlingsrelationer mellem politik, strategi, drift og borger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om forhandlings betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om forhandling tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte forhandlingsprocesser og tilknyttede problemstillinger på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for forhandlings- og ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til forhandlinger i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, initiere og gennemføre forhandlinger i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med forhandlingsprocesser. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af og i forhandling.
Indhold:	— Teorier og erfaringer om forhandling og ledelse i den offentlige sektor. — Ledelsesmæssige strategi-, planlægnings- og handlekompetencer i forhold til at håndtere forhandlinger. — Lederens samspil med centrale aktører i forhandlingsprocesser mellem politik, strategi, drift og borger. — Forhandling og forskellige magtbegreber.

	— Positionering og identiteter i forhandlingsprocesser. — Forhandling som gensidigt responsive processer. — Ledelse, forhandling og konflikter som innovativ ressource. — Ledelse af og i forhandlingsprocesser.
--	---

Valgmodul: Mangfoldighedsledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse af og i mangfoldighed. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for ledelse af og i mangfoldighed. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse af og i mangfoldighed i den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases omkring mangfoldighedsledelse. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan et mangfoldigt og rummeligt arbejdsmarked skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om mangfoldighedsledelse, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om mangfoldighedsledelses betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger omkring mangfoldighed tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende mangfoldighedsledelse på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til mangfoldighedsledelse i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.

Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og udøve mangfoldighedsledelse i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med ledelse af og i mangfoldighed. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af og i mangfoldighed.
Indhold:	– Mangfoldighedsledelse: historik og begrebsafklaring. – Teorier og erfaringer om ledelse af og i mangfoldighed i den offentlige sektor. – Velfærdspolitikker og moderniseringsstrategiers betydning for mangfoldighedsledelse i offentlige organisationer. – Mangfoldighedsledelse og det rummelige arbejdsmarked. – Ledelsesmæssige strategi- og handlekompetencer i forhold til at mangfoldighedsledelse. – Lederens samspil med centrale aktører i mangfoldighedsledelse mellem politik, strategi, drift og borger.

Valgmodul: Pædagogisk ledelse af og i folkeskolen (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltageres opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af pædagogisk ledelse af og i folkeskolen. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for pædagogisk ledelse. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer pædagogisk ledelse af og i folkeskolen. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om pædagogisk ledelse. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltageres forståelse af, hvordan pædagogisk ledelse af og i folkeskolen skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om pædagogisk ledelse, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om pædagogisk ledelses betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation.

	4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om pædagogisk ledelse tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende pædagogisk ledelse på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til pædagogisk ledelse i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, planlægge og udøve pædagogisk ledelse i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til pædagogisk ledelse. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til pædagogisk ledelse.
Indhold:	– Pædagogisk ledelse: historik og begrebsafklaring. – Teorier og erfaringer om pædagogisk ledelse af og i folkeskolen. – Velfærdspolitikker og moderniseringsstrategiers betydning for pædagogisk ledelse i offentlige organisationer. – Vilkår for skoleledelse – og pædagogisk ledelse som en del af dette. – Autonomi og styring i og af folkeskolen; Ledelse af professionskulturer. – Ledelse af skoleudvikling.

Valgmodul: Styring og udvikling af kvalitet og evaluering i folkeskolen (5 ECTS point)	
Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltageres opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af, hvordan kvalitet og evaluering på komplekse måder er med til at sætte rammen for folkeskolens praksis og dermed lederens virke. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for styring og udvikling af kvalitet samt evaluering af folkeskolen. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer kvalitet og evaluering i folkeskolen. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases omkring kvalitet og evaluering. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltageres forståelse af, hvordan kvalitet og evaluering skaber betydning i egen organisation.

	Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om kvalitet og evaluering, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om kvalitet og evalueringens betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om kvalitet og evaluering tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende styring og udvikling af kvalitet samt evaluering på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til styring og udvikling af kvalitet og evaluering i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, planlægge og implementere styring og udvikling af kvalitet og evaluering i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til kvalitet og evaluering. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til styring og udvikling af kvalitet og evaluering.
Indhold:	– Kvalitets- og evalueringsteori – begreber og metodik. – Kvalitet og evaluering som samfundsmæssige styringsparametre med specielt henblik på folkeskolen. – Styring og udvikling af kvalitet og evaluering set i relation til skoleledelse i spændingsfelterne kontrol og læring samt drift og udvikling.

Valgmodul: Ledelse i ledelsesteam i folkeskolen (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagerens opmærksomhed omkring samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse i ledelsesteam i folkeskolen. Deltageren udvikler endvidere
----------------------------	---

	opmærksomhed omkring og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for folkeskolens ledelsesteam. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelsesteam og ledelse i disse. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om ledelsesteam. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagerne forståelse af, hvordan ledelsesteamet skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om ledelsesteam og ledelse i disse, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om ledelsesteams betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om ledelsesteamet tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse i ledelsesteams på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i teamet og i egen organisation som helhed. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til ledelsesteamet i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og indgå i ledelse i ledelsesteamet i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til ledelse i ledelsesteam. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse i ledelsesteam i folkeskolen.

Indhold:	– Ledelse i team. – Ledelse af flere professioner og i forhold til samspillet mellem disse. – Ledelse af decentrale ledere. – Facilitering af ledelses-, innovations- og læringsrum, der understøtter skolens udvikling.
-----------------	---

Valgmodul: Ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet mellem politiske og administrative krav og professionelle fagligheder og værdier. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for ledelse og samarbejde på tværs af professioner. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation, herunder forskellige professioner og professionskulturer kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om ledelse og samarbejde. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan ledelse og samarbejde skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om ledelse og samarbejde, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer med i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om ledelse og samarbejdes betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om ledelse og samarbejde, herunder samarbejde mellem professioner, tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til ledelse og samarbejde i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf.

	4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og implementere ledelse og samarbejde, herunder tværprofessionelt samarbejde i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse og samarbejde i sundhedsvæsenet.
Indhold:	– Udfordringer og problemløsningsperspektiver i forhold til ledelse og samarbejde på tværs af professioner og ledelsesområder i sundhedsvæsenet. – Teorier og metoder, der retter sig mod politisk og administrativ ledelse og styring i den offentlige sundhedssektor. – Professioner og ledelseskultur i sundhedsvæsenet. – Interpersonel læring og samarbejde.

Valgmodul: Styring i sundhedsvæsenet (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af styring i sundhedsvæsenet mellem politiske og administrative krav og professionelle fagligheder og værdier. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed omkring og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige styringsvilkår. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer styring i sundhedsvæsenet. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om styring i sundhedsvæsenet. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan styring skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om styring i sundhedsvæsenet, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse og styring af offentlige organisationer med i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om styrings betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation.
----------------------------	---

	4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om styring tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende styring i sundhedsvæsenet på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til styring i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og implementere styringspraksisser, -koncepter og -værktøjer under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til styring i sundhedsvæsenet. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til styring i sundhedsvæsenet.
Indhold:	– Styringsmuligheder og styringsværktøjer i sundhedsvæsenet. – Lederens handlerum mellem udgiftspres og effektiviseringskrav. – Politiske og administrative forventninger til den lokale ledelse og styring. – Perspektiver på budgetter, regnskaber, opfølgingsrapporter og prisberegninger. – Styringsmæssige problemstillinger og udfordringer i sundhedsvæsenet.

Valgmodul: Sundhedspolitik og sundhedsøkonomi (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagerne opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af sundhedspolitik og sundhedsøkonomi mellem politiske og administrative krav og professionelle fagligheder og værdier. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af sundhedsvæsenet og den offentlige sektor skaber særlige vilkår for politik og økonomi. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer sundhedspolitik og sundhedsøkonomi. Hensigten er at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om sundhedspolitik og sundhedsøkonomi. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagerne forståelse af, hvordan politik og økonomi skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om politik og økonomi i sundhedsvæsenet, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse og styring af offentlige organisationer med i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om sundhedspolitik og sundhedsøkonomis betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om politik og økonomi tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende politik og økonomi i sundhedsvæsenet på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til politik og økonomi i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og implementere politik og økonomi i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til politik og økonomi i sundhedsvæsenet. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til politik og økonomi i sundhedsvæsenet.
Indhold:	– Håndtere og kvalificere sundhedsfremmende og forebyggende ydelser. – Sundhedspolitiske og sundhedsøkonomiske aktører, beslutningsprocesser, udfordringer og styringsmuligheder i forhold til udbud og efterspørgsel af sundhedsydelser. – Ressourceudnyttelse i praksis med afsæt i sundhedsøkonomiske ydelser. – Analyser og incitamentsstrukturer i sundhedssektoren. – Brug af sundhedsøkonomiske analyser og deres anvendelsesmuligheder. – Styringsmuligheder i forhold til udbud og efterspørgsel af sundhedsydelser.

Valgmodul: Ledelse og jura (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af jura og juridisk metode i forhold til offentlig ledelse. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der relaterer sig til forskellige dele af den
----------------------------	---

	juridiske faglighed og dens betydning og brug i offentlig ledelse. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om jura og juridisk metode. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagerne forståelse af, hvordan jura skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om jura og juridisk metode, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse og styring af offentlige organisationer med i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om juras betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om jura og juridisk metode tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse og jura på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til jura og juridisk metode i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne implementere juridiske metoder i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer, der relaterer sig til jura og juridisk metode. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse og jura.
Indhold:	– At tænke juridisk - retskilder, metode, retssystemet og den juridiske beslutningsproces. – Juridiske temaer af betydning for ledelse og styring, herunder særligt funktionæret og forvaltningsloven mv.

	— Juraens betydning for såvel en samfundsmæssig som organisatorisk praksis, f.eks. mht. at koble jura ift. ledelses- og styringstænkning, magt, læring og udvikling. — Ledelsesretten - som ledelsesværktøj og styringsinstrument. — Problemstillinger i krydsfeltet mellem jura, etik og ledelse.
--	--

Valgmodul: Forskningsledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltageres opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse af forskere og forskningsprocesser. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for forskningsledelse. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse af forskere og forskningsprocesser i den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om forskningsledelse. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltageres forståelse af, hvordan ledelse af forskere og forskningsprocesser skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om forskningsledelse, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om ledelse af forskere og forskningsprocessers betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om forskningsledelse tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende forskningsledelse på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til forskningsledelse i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.

Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for og udøve forskningsledelse i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med ledelse af forskere og forskningsprocesser. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til forskningsledelse.
Indhold:	– Forskningsledelse: historik og begrebsafklaring. – Teorier og erfaringer om ledelse af forskere og forskningsprocesser i den offentlige sektor. – Velfærdspolitikker og moderniseringsstrategiers betydning for forskningsledelse i offentlige organisationer. – grundforskning, anvendt forskning og praksisforskning til brug i den offentlige opgaveløsning. – Ledelsesmæssige strategi- og handlekompetencer i forhold til ledelse af viden-medarbejdere og eksperter. – Lederens samspil med centrale aktører i forskningsledelse mellem politik, strategi, drift og borger.

Valgmodul: Human Ressource Management (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagerne opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af Human Ressource Management (HRM). Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for HRM. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer HRM i den offentlige sektor. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases omkring HRM. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagerne forståelse af, hvordan udøvelse af HRM skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om HRM, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om HRM's betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation.

	4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger omkring HRM tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende HRM på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til HRM i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, implementere og udøve HRM i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med udøvelse af HRM. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til HRM.
Indhold:	– HRM: historik og begrebsafklaring, ledelsesudviklingsmodeller og redskaber. – Teorier og erfaringer om ledelse og udøvelse af HRM i den offentlige sektor. – Forskellige tilgange til kompetenceudvikling og måling af effekter af udviklingsaktiviteter. – Linjeleders personaleudviklingsudfordringer som primært ansvarlig for medarbejderhåndteringen. – Samtalen som redskab. – Velfærdspolitikker og moderniseringsstrategiers betydning for HRM i offentlige organisationer. – Ledelsesmæssige strategi- og handlekompetencer i forhold til ledelse og udøvelse af HRM. – Lederens samspil med centrale aktører i HRM mellem politik, strategi, drift og borger.

Valgmodul: Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på sprog (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af det sproglige aspekt på ledelse af folkeskoler med tosprogede elever. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for ledelse af disse skoler. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på sprog. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale orga-
----------------------------	--

	nisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om tosprogede elever i folkeskolen. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan udøvelse af ledelse af folkeskoler med tosprogede elever skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om dels ledelse af folkeskoler og dels ledelse af sprogudviklingsprocesser, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om sprogudvikling og ledelse af folkeskoler betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om ledelse af folkeskoler med tosprogede elever tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse af folkeskoler med tosprogede elever på en relevant måde og med et særligt fokus på sprog. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til folkeskoleledelse og sprogudvikling i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, implementere og udøve ledelse af folkeskoler med tosprogede elever med et særligt fokus på sprog, i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med udøvelse af ledelse af folkeskoler med tosprogede elever.

	3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af folkeskoler med tosprogede elever og i forhold til sprogudvikling.
Indhold:	– Det særlige ved ledelse af tosproglige miljøer. – Sprogets betydning for læring og uddannelse: Et funktionelt syn på sprog og sprogudvikling. – Dansk som andetsprog. – Skolens og lederens rolle i og ansvar for minoritetselevers uddannelse og dannelse. – Sprogvurderinger. – Tosprogethed, andetsprogstilegnelse og sprogudviklende pædagogik og observation af undervisning. – Aktionslæring og klasseledelse som understøttende for sprogudviklingen. – Ledelse og styring af indsatsen over for tosprogede med udgangspunkt i skolernes egne handleplaner og politikker.

Valgmodul: Ledelse af folkeskoler med tosprogede elever – med særligt fokus på ledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse af folkeskoler med tosprogede elever. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for ledelse af disse skoler. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse af folkeskoler med tosprogede elever. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om ledelse af folkeskoler med tosprogede elever. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan udøvelse af ledelse af folkeskoler med tosprogede elever skaber betydning i egen organisation. Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om ledelse af folkeskoler med tosprogede elever, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om ledelse af folkeskoler med tosprogede elevers betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politiske styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om ledelse af folkeskoler med tosprogede elever tilfører ledelsen, medarbejderne og or-
----------------------------	---

	ganisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse af folkeskoler med tosprogede elever på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til ledelse af folkeskoler med tosprogede elever i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, implementere og udøve ledelse af folkeskoler med tosprogede elever i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med udøvelse af ledelse af folkeskoler med tosprogede elever. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af folkeskoler med tosprogede elever.
Indhold:	– Ledelse af kultur- og organisationsudvikling. – Ledelse og konflikthåndtering. – Ledelse af eksperter og ekspertfunktioner i egen organisation. – Skole – hjemssamarbejdet. – Interkulturel kommunikation. – Profilering, branding og pressepleje.

Valgmodul: Folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Formålet er at skærpe deltagernes opmærksomhed om samt teoretiske og praktiske forståelse af ledelse af folkeskoler med henblik på internationalisering af egen skole i såvel et internt inkluderende som i et globalt perspektiv. Deltageren udvikler endvidere opmærksomhed om og forståelse af, hvordan egen organisation som en del af en offentlig sektor skaber særlige vilkår for ledelse af folkeskoler. Deltagerne arbejder derfor på et praksisnært samt samfunds- og videnskabsteoretisk grundlag med forskellige teorier og cases, der adresserer ledelse af folkeskoler i et internationalt perspektiv. Hensigten er, at deltagerne tilegner sig handlekompetencer til at forstå og forholde sig reflekterende til, hvordan centrale organisatoriske udfordringer i egen organisation kan tilføres mening på forskellig vis via en indsigt i diskurser, teorier og cases om ledelse af folkeskoler med et internationalt, inkluderende og globalt perspektiv. Gennem iagttagelser og refleksioner af teorier, metoder og praksis udvikles deltagernes forståelse af, hvordan udøvelse af folkeledelse i et internationalt perspektiv skaber betydning i egen organisation.
----------------------------	---

Undervisningen baserer sig på praksisnære problemstillinger, og deltagerne inddrager derfor problemstillinger, erfaringer og fortællinger fra egen organisation for at give stof til refleksion og for at forankre læring og udvikling i egen praksis.	
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier om ledelse af folkeskoler i et internationalt perspektiv, herunder viden om forskellige tænkninger, teorier og metoder relateret til ledelse af offentlige organisationer i et konstant foranderligt samfund. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder om ledelse af folkeskoler med et inkluderende og globalt perspektivs betydning for forståelse og håndtering af kompleksiteten i den politisk styrede organisations forhold til sig selv og til sin omverden. 3) Skal kunne identificere og reflektere over eget perspektiv og forstå dets betydning for ledelsesmæssige og organisatoriske beslutninger, processer og tiltag i egen organisation. 4) Skal have indsigt i, hvordan organisatoriske fortællinger og fortolkninger om folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv tilfører ledelsen, medarbejderne og organisationen betydning og identitet indadtil i organisationen og udadtil i forhold til omverdenen.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri i forhold til udvalgte problemstillinger vedrørende ledelse af folkeskoler i et internationalt perspektiv på en relevant måde. 2) Skal kunne analysere rammer og identificere mulighederne for ledelsesrummet i egen organisation. 3) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske organisatoriske problemstillinger relateret til folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv i egen organisation, og skal kunne reflektere og vurdere ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde organisatoriske konsekvenser heraf. 4) Skal kunne skabe og formidle forståelse for ledelsesmæssige beslutninger og organisatoriske tiltag i egen organisation over for organisationens forskellige interne og eksterne aktører i spændet mellem politik, strategi, drift og borger. 5) Skal kunne reflektere og begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, implementere og udøve ledelse af folkeskoler med et inkluderende og globalt perspektiv i egen organisation under hensyntagen til den politisk styrede organisations komplekse interne og eksterne relationer. 2) Skal kunne indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe organisatorisk deltagelse i og refleksion over organisatoriske udfordringer i forbindelse med udøvelse af folkeskoleledelse i et internationalt perspektiv. 3) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til ledelse af folkeskoler i et inkluderende og globalt perspektiv.
Indhold:	– Strategisk og organisatorisk skoleudvikling. – Erfaringer fra internationaliserede skoler. – Interkulturel kompetence. – Rammer og muligheder i internationale skoleprogrammer. – Formidlingsstrategier og videndeling, herunder brugen af IT.

	– Ledelse og styring af School Capacity Building og school and teacher effectiveness. – Internationale diskurser om skoleledelse og skoleudvikling.
--	--

Valgmodul: Ledelse i velfærdsteknologisk vurdering, implementering og opfølgning (5 ECTS point)

Formål med modulet:	De studerende tilegner sig kompetencer til at lede, gennemføre og dokumentere teknologivurderinger på det velfærdsteknologiske område. De studerendes præsenteres for det teoretiske grundlag samt træner de konkrete handlingskompetencer for at kunne arbejde med ledelse i forhold til de særlige formål, mål og udfordringer der knytter sig til vurdering, implementering og opfølgning på netop det velfærdsteknologiske område. Dette drejer sig for eksempel om styringsmæssige, processuelle og dokumenterende ledelsesopgaver, herunder også de relationer der bliver mellem den offentlige organisation og/eller myndighed og borgeren samt de økonomiske og effektiviseringsmæssige implikationer der knytter sig til velfærdsteknologiens implementering.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og erfaringer med særlig relevans for ledelse og facilitering af processer vedrørende vurdering og valg af velfærdsteknologiske løsninger samt implementering, evaluering, dokumentation inden for konkrete dele af den offentlige opgaveløsning. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tilgange til ledelse af teknologivurdering, implementering af løsninger samt forandringer af arbejdsgange og -processer. 3) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger og fremtrædelser på såvel individuelt, organisatorisk som samfundsmæssigt niveau.
Færdigheder	1) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske problemstillinger på en relevant måde i forhold til en udvalgt problemstilling, samt relatere denne til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 2) Skal kunne iagttage, indsamle og dokumentere empiri om ledelse af en velfærdsteknologisk vurdering og implementering af en løsning, samt relatere dette til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 3) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forholdet mellem teori og empiri fra praksis vedrørende velfærdsteknologisk vurdering og implementering af løsninger i forhold til empirien og egen ledelsesmæssige kontekst og praksis. 4) Skal kunne reflektere over egne ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde konsekvenser heraf for borgere, personale og organisation samt samspillet mellem disse. 5) Skal kunne se sig ind i en overordnet offentlig organisatorisk helhed og strategi med fokus på omkostningseffektivitet og innovation.
Kompetencer	1) Skal kunne facilitere, gennemføre og dokumentere vurdering af forskellige velfærdsteknologiske løsninger i egen organisation. 2) Skal kunne iagttage, indsamle og dokumentere empiri om facilitering af vurderingsprocesser af velfærdsteknologiske løsninger og velfærdsteknologiske indsat-

	ser, samt relatere dette til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 3) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forskellige teorier, metoder og erfaringer vedrørende velfærdsteknologiske indsatser i forhold til empirien og egen ledelsesmæssige kontekst og praksis. 4) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til de konkrete kontekster for ledelsesopgaven.
Indhold:	– Status for nyeste velfærdsteknologiske løsninger – Ledelse og facilitering af processer for vurdering af forudsætninger og konsekvenser af valg af velfærdsteknologiske løsninger ud fra en bred tilgang, herunder Teknologi/indsats – Borger – Etik – Arbejdsmiljø – Risikovurdering – Bæredygtighed – Organisation – Økonomi – Innovation – Forberedelse og ledelse af indsatsen – Implementering af resultater fra teknologivurderingen – Ledelse af forandring af arbejdsgange og –processer – Opfølgning, dokumentation og evaluering

Valgmodul: Ledelse af velfærdsteknologiske udviklingsprocesser med fokus på perspektivskifte (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At de studerende tilegner sig kompetencer til at introducere og lede velfærdsteknologiske udviklingsprocesser i den offentlige opgaveløsning, med særligt fokus på professioner i forandring, professionsfagligt perspektivskifte og kompetenceudvikling i den offentlige opgaveløsning De studerende præsenteres for det teoretiske grundlag samt træner de konkrete handlekompetencer for at kunne arbejde med ledelse i forhold til de særlige formål, mål og udfordringer der knytter sig til udviklingsprocesser på netop det velfærdsteknologiske område. Dette drejer sig for eksempel om styringsmæssige, processuelle og dokumenterende ledelsesopgaver, herunder også kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere samt de organisationsudviklende processer udviklingen fordrer. Endelig udvikles de kommunikative færdigheder der knytter sig til ledelse af udviklingsprocesser.
----------------------------	--

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og erfaringer med særlig relevans for ledelse af velfærdsteknologiske udviklingsprocesser, nye -/borger-/ fagprofessionelle roller og forandringsledelse. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tilgange til ledelse af teknologiudvikling og forandringsprocesser. 3) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger og fremtrædelser på såvel individuelt, organisatorisk som samfundsmæssigt niveau.
----------------------------	--

Færdigheder	1) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske problemstillinger på en relevant måde i forhold til en udvalgt problemstilling, samt relatere denne til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 2) Skal kunne reflektere over egne ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde konsekvenser heraf for borgere/patienter, personale og organisation samt samspillet mellem disse. 3) Skal over for borgere/patienter og organisationens forskellige aktører kunne skabe og formidle forståelse for forskellige metoder og tiltag vedrørende velfærdsteknologiske løsninger i forhold til organisationens overordnede strategier.
Kompetencer	1) Skal kunne identificere og udvikle strategier for, kommunikere om, realisere og håndtere velfærdsteknologiske udviklingsprocesser i egen organisation. 2) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse af velfærdsteknologiske indsatser og relatere denne til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 3) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forskellige teorier, metoder og erfaringsvedrørende velfærdsteknologiske indsatser til empirien og egen ledelsesmæssig kontekst og praksis. Skal have indsigt i den sammenhæng, der er mellem organisatoriske strategier for udvikling, kompetenceudvikling og velfærdsteknologiske løsninger.
Indhold:	– Status for perspektiver på velfærdsteknologier inden for centrale professioner. – Professionsidentitet, professionalisme og velfærdsteknologi. – Velfærdsteknologiske problemstillinger, herunder faglige, teknologiske, etiske, innovative og økonomiske faktorer. – Ny borgerrolle i anvendelse af velfærdsteknologiske løsninger. – Samspil mellem velfærdsteknologiske løsninger, borger og samfund. – Teknologiopfattelser. – Strategisk kommunikation.

Valgmodul: Ledelse i velfærdsteknologiske partnerskaber (5 ECTS point)

Formål med modulet:	At de studerende tilegner sig kompetencer til at identificere partnere og udvikle partnerskaber, med henblik på at kvalificere samarbejde om velfærdsteknologiske løsninger i den offentlige opgaveløsning. De studerendes præsenteres for det teoretiske grundlag samt træner de konkrete handlingskompetencer for at kunne arbejde med ledelse i forhold til de særlige formål, mål og udfordringer der knytter sig til indgåelse, drift og udvikling af partnerskaber på netop det velfærdsteknologiske område. Dette drejer sig for eksempel om samarbejde og kommunikation på tværs af sektorer og privat-offentlig virksomhed samt internationale partnerskaber, borgerinddragelse og strategisk udvælgelse af relevante partnere.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og erfaringer med særlig relevans for ledelse i partnerskaber og kulturmøder relateret til ledelse af velfærdsteknologiske løsninger. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier, metoder og erfaringer til ledelse af samarbejde i partnerskaber.

	3) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger og fremtrædelser på såvel individuelt, organisatorisk som samfundsmæssigt niveau.
Færdigheder	1) Skal kunne anvende begrundet udvalgt teori til at analysere og perspektivere empiriske problemstillinger på en relevant måde i forhold til en udvalgt problemstilling samt relatere denne til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 2) Skal kunne identificere egen organisations kultur og værdigrundlag og reflektere over dets betydning for indgåelse i partnerskaber. 3) Skal kunne reflektere over egne ledelsesbeslutninger i forhold hertil og begrunde konsekvenser heraf for borgere, personale og organisation samt samspillet mellem disse.
Kompetencer	1) Skal kunne identificere og udvikle strategier for indgåelse i og håndtering af partnerskaber i forbindelse med velfærdsteknologiske udviklingsprocesser. 2) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse af komplekse partnerskaber og kulturmøder samt relatere denne til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis på en relevant måde. 3) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forskellige teorier, metoder og erfaringer vedrørende velfærdsteknologiske indsatser i forhold til empirien og egen ledelsesmæssige kontekst og praksis. Skal have indsigt i den sammenhæng, der er mellem organisatoriske strategier og strategier for velfærdsteknologiske løsninger.
Indhold:	– Status for partner – og samarbejdstyper inden for velfærdsteknologier. – Anvendelse af analyse til identifikation og involvering af interessenter i udvikling og implementering af velfærdsteknologiske løsningsmodeller set i forhold til egne strategier og værdigrundlag. – Partnerskaber som metoder til udvikling, omkostningseffektivitet og/eller innovation. – Borgere, eksterne og interne samarbejdspartnere som ressource i innovation og udvikling af velfærdsteknologiske løsninger. – Håndtering af kulturmøder og overgange mellem offentlig/privat, nationalt/internationalt, sektor/sekter, afdeling/afdeling. – Offentlig-privat samarbejde. – Kommunikation: Formidling og dialog med partnere og relevante interessenter.

Valgmodul: Inklusionsledelse (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Inklusion er en opgave der i de offentlige organisationer adresserer mange typer af borgerindsatser inden for uddannelse, udvikling og læring lige fra vuggestuen til ungdomsuddannelserne. I modulet arbejdes der med den ledelsesindsats en inkluderende praksis fordrer, både i forhold til styringsmæssige, kulturelle og faglige felter. De studerende bliver i en dynamisk vekselvirkning mellem en præsentation af det teoretiske grundlag og træning af handlekompetencer sat i stand til at arbejde med analyse, refleksion og håndtering af ledelse af inkluderende skoler og institutioner – her med henblik på det ledelsesmæssige perspektiv i forhold til kulturforandring, motivation, læringsarbejde og forandringsledelse.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og erfaringer med særlig relevans for ledelse af mere inkluderende skoler og institutioner i den offentlige sektor. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige tilgange til ledelse af mere inkluderende skoler og institutioner, herunder innovative omkostningseffektive tilgange. 3) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger på såvel samfundsmæssigt som organisatorisk niveau.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse af indsatsen med at skabe mere inkluderende skoler/institutioner. 2) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forholdet mellem teori og empiri fra praksis vedrørende inklusionsindsatsen i forhold til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis. 3) Skal kunne se sig ind i en overordnet offentlig organisatorisk helhed og strategi med fokus på omkostningseffektivitet og innovation.
Kompetencer	1) Skal kunne relatere egen ledelsesmæssig praksis og kontekst til de centrale teorier, begreber og erfaringer, der knytter sig til indsatsen over for at skabe mere inkluderende skoler og institutioner. 2) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til de konkrete kontekster for ledelsesopgaven.
Indhold:	– Styringsmæssige aspekter af inklusionsledelse såsom faglige, økonomiske, strategiske og logistiske. – Ledelse af kultur- og organisationsudvikling, herunder innovation. – Ledelse af skolens/institutionens faglige praksis. – Ledelse af praksisfællesskaber der sikrer sammenhæng mellem den centrale strategi og lokale/institutionelle forhold. – Motivationsfaktorer og deres betydning for ”at lykkes”. – Selvledelse og medledelse med henblik på at understøtte den ansvarstagende medarbejder. – Inklusionsledelse opad og nedad – at være en del af en organisatorisk helhed.

Valgmodul: Ledelse af aktivt medborgerskab (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Det aktive medborgerskab er en stadig vigtigere del af velfærdsproduktionen. Dette sker dels ved at den aktive borger i højere grad inviteres og inviterer sig selv inden for i udviklingen af velfærden gennem inddragende og samskabende processer, såsom samskabende og samarbejdsdrevet innovation, og dels ved at stadigt flere opgaver, der indtil nu har været et offentligt løsningsfelt, nu overgår til helt eller delvist at blive løst i det civile samfund. Modulet har til formål at give den offentlige leder forståelse og viden om denne samfundsudvikling og dens implikationer for offentlig ledelse, give konkrete færdigheder til at lede og bidrage til denne udvikling samt sætte lederen i stand til kompetent og reflekteret at handle ledelsesmæssigt i et komplekst felt af forskellige aktører.
----------------------------	---

Mål for læringsudbytte:

Viden og forståelse	1) Skal have teoretisk og praksisbaseret viden om, hvorledes der kan ledes lov-mæssigt, innovativt og effektivt i processer, hvor borgeren agerer aktivt i løsningen af velfærdsopgaven. 2) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger på såvel et videnskabsteoretisk, et samfundsmæssigt og et organisatorisk niveau.
----------------------------	--

Færdigheder	1) Skal kunne iagttage og indsamle empiri om ledelse og facilitering af det aktive medborgerskab. 2) Skal kunne vurdere og formidle betydningen af forholdet mellem teori og empiri fra praksis vedrørende ledelse af aktivt medborgerskab i forhold til egen ledelsesmæssig kontekst og praksis. 3) Skal kunne se sig ind i en overordnet offentlig organisatorisk helhed og strategi med fokus på omkostningseffektivitet og innovation.
Kompetencer	1) Skal kunne relatere egen ledelsesmæssig praksis og kontekst til de centrale teorier, begreber og erfaringer, der knytter sig til ledelse af det aktive medborgerskab. 2) Skal kunne identificere behov for egen og organisatorisk kompetenceudvikling i forhold til de konkrete kontekster for ledelsesopgaven.
Indhold:	– Styringsmæssige aspekter af aktivt medborgerskab, herunder strategi, drift, innovation og samskabelse – Proces- og samarbejdsdrevet ledelse – Motivationsledelse – Aktivt medborgerskab som en del af den organisatoriske helhed.

Valgmodul: Ledelse af social kapital (5 ECTS point)

Formål med modulet:	Opbygning og fastholdelse af en høj social kapital i en organisation er en central ledelsesopgave i den offentlige sektor. En fælles oplevelse af tillid, retfærdighed og et godt samarbejde styrker både det psykosociale arbejdsmiljø og selve opgaveløsningen. Modulet har derfor til formål at styrke den offentlige leders viden om og forståelse for begreber om social kapital, at give konkrete færdigheder til at designe, gennemføre og fastholde handlinger og organisationsudvikling der fremmer den sociale kapital samt og ikke mindst at se på sit eget lederskab i relation til ovenstående.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal have viden om forskellige teorier, metoder og erfaringer med social kapital med fokus på udvikling og fastholdelse af social kapital. 2) Skal kunne reflektere over teorier, metoder og erfaringers forskellige betydninger på både videnskabsteoretisk, samfundsmæssigt og organisatorisk niveau.
Færdigheder	1) Kan iagttage og analysere relevante problemstillinger samt planlægge, gennemføre og evaluere aktiviteter i relation til udvikling og fastholdelse af den sociale kapital i den offentlige organisation. 2) Kan facilitere processer, der er relevante for styrkelsen af den sociale kapital og det psykosociale arbejdsmiljø. 3) Skal kunne handle ledelsesmæssigt i forhold til udvikling og fastholdelse af social kapital med udgangspunkt i opgaveløsningen og den organisatoriske helhed.
Kompetencer	1) Relatere egen ledelsesmæssig praksis og kontekst til de centrale teorier, begreber og metoder, der knytter sig til social kapital. 2) Identificere behov og kunne arbejde systematisk og involverende med social kapital på et organisatorisk og ledelsesmæssigt niveau.
Indhold	– Tillidsbaseret ledelse – Motivation, mestring og psykosocialt arbejdsmiljø for både ledere og medarbejdere – Metoder til at arbejde systematisk og involverende med social kapital – Organisatoriske rammer for samarbejdet (f.eks. MED- og samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøorganisation m.fl.).

Formål for, mål for læringsudbytte samt indhold i specialemodulet: (15 ECTS-point)	
Formål med modulet:	Formålet med specialemodulet er at kvalificere deltagerne til at identificere, reflektere, analysere en tværfaglig, praksisnær ledelsesproblemstilling relateret til ledelse i den offentlige sektor og angive løsninger og handlemuligheder gennem anvendelse af relevante teorier, strategier og metoder.
Mål for læringsudbytte:	
Viden og forståelse	1) Skal kunne anvende viden om ledelsesteorier og metoder på en reflekteret måde, og skal i forhold til den valgte problemstilling kunne anlægge et helhedsperspektiv på relevansen af de forudgående modulers indhold og relatere dette specifikt til ledelse i den offentlige sektor. 2) Skal i et videnskabsteoretisk perspektiv kunne identificere, forstå og skelne mellem forskellige teorier og metoder i forhold til en given/egen ledelsesmæssig praksis og den valgte problemstilling. 3) Skal kunne reflektere over deres forskellige betydninger i forhold til egen praksis og den valgte problemstilling, herunder identificere egne perspektiver og reflektere over deres betydning for etiske valg, ledelsesmæssige beslutninger og handlinger. 4) Skal kunne reflektere over de særlige vilkår, der gælder for ledelse og styring i en politisk styret organisation.
Færdigheder	1) Skal kunne iagttage, indsamle, bearbejde og analysere empiri i forhold til den valgte problemstilling, til egne ledelsesmæssige forhold, udfordringer og beslutninger på en relevant måde. 2) Skal kunne perspektivere og vurdere resultaterne af analyserne i forhold til valgte teorier og metoder samt begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil, f.eks. ved at forholde sig reflekterende til resultaternes mulighed for anvendelse i egen praksis. 3) Skal kunne skabe og formidle forståelse for komplekse problemstillinger i forhold til organisationen, til dens samspil med omverdenen, til dens placering i den offentlige sektor og til deraf følgende ledelsesmæssige valg, tiltag og udfordringer. 4) Skal kunne begrunde egen ledelsesmæssig praksis i forhold hertil.
Kompetencer	1) Skal kunne udvikle strategier for, realisere og håndtere ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer i forhold til den valgte problemstilling. 2) Skal kunne omsætte viden og færdigheder i forhold til den valgte problemstilling inden for rammerne af egne organisatoriske samarbejdsrelationer og ledelsesmæssig etik f.eks. ved at indgå i et konstruktivt samarbejde med organisationens aktører om at håndtere og skabe deltagelse i og refleksion over organisatoriske udviklingsperspektiver. 3) Skal tage ansvar for komplekse ledelses- og organisatoriske problemstillinger og kunne komme med begrundede forslag til valg af løsninger, styringsmetoder og handlinger. 4) Skal kunne identificere behov for og strategisk tilrettelægge kompetenceudvikling i forhold til den valgte problemstilling.
Indhold:	Arbejdet med specialet skal relateres til studiets øvrige moduler og uddybe arbejdet i disse moduler med — videnskabsteoretiske, strategiske og metodiske perspektiver, — projektopgaveskrivning og

	- deltagerens professionelle kompetenceudvikling.	
--	---	--