



<p>MIL valgmodul Efterår 2019: Digitalisering, teamarbejde og kompetencer</p>	
<p>Undervisere: Helle Zinner Henriksen, Lektor ved Copenhagen Business School, Institut for Digitalisering Janni Nielsen, Professor emerita ved Copenhagen Business School, Institut for Digitalisering</p>	
<p>Kursusperiode: 2. december 2019 – 17. januar 2020, med introseminar på MIL oktober seminar på AU, d. 26. oktober 2019.</p>	
<p>ECTS-points: 5 = 5 x 27,5 = 137,5 timers studenterbelastning i alt</p>	
<p>Studieordning https://studieordninger.aau.dk/2019/18/1031</p>	
	<p>Beskrivelse</p>
<p>Formål og indhold</p>	<p>Modulet retter sig mod teamledere og fokuserer på teamsamarbejde og de udfordringer den voksende digitalisering bringer med sig, herunder</p> <ul style="list-style-type: none"> - konfigurerings af den digitale hverdag - kompleksiteten i at kunne tilgå materiale via adskillige systemer og platforme - fragmentering af arbejdsopgaver



	<ul style="list-style-type: none">- håndtering af kompleksitet i teamsamarbejder – fx kollegaer, løst ansatte i forskellige teams <p>Med F.W. Taylors scientific management blev håndens og åndens arbejde adskilt. Håndens arbejde blev fragmenteret og fandt sin mest ødelæggende form i de repetitive del-processer i industrien. Åndens arbejde blev henlagt til administrative enheder adskilt fra produktionen. I forbindelse med den teknologiske udvikling intensiveres opsplitningen af vidensarbejdet yderligere. Med platformsøkonomien er der skabt grobund for den såkaldte Gig økonomi. Her stiller individer deres kompetencer til rådighed på en digital markedsplads, og virksomheder køber services fra markedspladsens platforme som led i gennemførelse af deres kerneopgaver. Det fører blandt andet til teamarbejde, hvor deltagerne er både fastansatte medarbejdere, som er socialiserede på arbejdspladsen, og opgavebaseret ansatte, som hyres ind til fragmenterede opgaver, uden relation overhovedet til arbejdspladsen. De opgavebaserede ansatte kender ikke spillereglerne for hvordan man agerer i den organisatoriske kontekst, mens de der er ansat i organisationen bliver dem der skal skabe sammenhæng, og sikre den organisatoriske læring.</p> <p>Traditionelt teamarbejde indebærer at ansatte indgår i forskellige grupper, har forskellige medlemmer og løser forskellige opgaver ud fra forskellige prioriteringer. Med digitaliseringen er teams også geografisk (og globalt) distribuerede, og samarbejder foregår via en lang række forskellige digitale platforme. Det kræver kompetencer i at kunne skifte ubesværet mellem en mangfoldighed af platforme og løsninger. Ydermere er det skjulte arbejde (Hidden Work) et grundvilkår i det digitaliserede teamarbejde, hvor man til stadighed skal installere, opdatere, logge ind og ud af systemer, samtidig med at man skal koordinere selve arbejdsopgaverne.</p> <p>Dette skift i team arbejde kræver kompetencer i</p> <ul style="list-style-type: none">- koordinering af arbejdsopgaver- sikring af den organisatoriske læring- digital omstillingsparathed <p>Valgmodulet Digitalisering, teamarbejde og kompetencer fokuserer på følgende elementer:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Begrebsafklaring2. Håndens fragmentering og åndens digitalisering3. Platformsøkonomi og Gig4. Teamarbejde – hybride teams5. Digitale teknologier der understøtter teamarbejde6. Hidden Work - kompetencer i identificering, koordinering og integrering af arbejdsopgaver7. Centrale læringsproblemstillinger
Læringsmål	Modulet giver den studerende mulighed for at tilegne sig viden om og forståelse for hvordan individer håndterer teamarbejde i hybride teams, og med både fastansatte kolleger og eksterne leverandører af delleverancer.



	<p>En væsentlige kompetence bliver at lære at navigere i hybride netværk og modulets aktiviteter giver mulighed for diskussion af centrale læringsproblemstillinger relateret til hybride teams.</p>
Forløb	<p>Modulet starter med Face-to-face seminar den 26.10.2019. I den efterfølgende virtuelle periode vil der løbende være virtuel vejledning efter nærmere aftale med underviser.</p> <p>Face-to-face seminar starter med introduktion til centrale tematikker og begreber og de udfordringer som digitaliseringen bringer med sig. De studerende forventes at inddrage egne erfaringer og grupper etableres. Opgaven til den virtuelle periode præsenteres og projekter sættes i gang.</p> <p>Virtuelle periode Den virtuelle periode starter d. 2.12.2019 hvor grupperne gør status på projekt og forberede præsentation til virtuel gruppevejledning.</p> <ol style="list-style-type: none">1. SKYPE vejledning er torsdag d. 5.12.2019 (efter aftale med underviser). Præsentation og dagsorden skal sendes til underviser senest onsdag d. 4.12.2019 kl. 12.00.2. SKYPE gruppevejledning er onsdag d. 18. december (efter aftale med underviser). Præsentation og dagsorden skal sendes til underviser senest mandag d. 16.12.2019 kl. 12.00.3. SKYPE gruppevejledning er onsdag d. 8. januar 2020 (efter aftale med underviser). Præsentation og dagsorden skal sendes til underviser senest mandag d. 6.1.2020 kl. 12.00. <p>Deadline for projekt aflevering er d. 17. januar 2010 kl. 12.00.</p> <p>Modulets gruppe opgave: Identifikation og diskussion af teoretisk ramme og skitse til empirisk metodisk undersøgelse af læringsdimensioner. Projektbeskrivelsen må være på max 8 sider pr. gruppe. De studerende skal opgive cirka 350 sider litteratur, heraf skal mindst 225 sider være fra modulets litteraturliste.</p>
Litteratur/ressourcer	<p><i>Eksempler på litteratur</i></p> <p>Al-Ani, B., Horspool, A., & Bligh, M. C. (2011). Collaborating with 'virtual strangers': Towards developing a framework for leadership in distributed teams. <i>Leadership</i>, 7(3), 219-249. https://doi.org/10.1177/1742715011407382</p> <p>Dahl Poul Nørgaard, Kenneth Mølberg Jørgensen, Erik Laursen, Jørgen Gulddahl Rasmussen og Palle Rasmussen (2001) Perspektiver på organisatorisk læring, Center for Organisatorisk Læring, Aalborg Univ. Juni 2001</p> <p>Ford, R. C., Richard, B., & Ciuchta, M. P. (2015). Crowdsourcing: A new way of employing non-employees?. <i>Business Horizons</i>, 58(4), 377-388. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2015.03.003</p>



	<p>Jacobsen Dag Ingvar and Jan Thorsvik (2007) Læring og Innovation, p. 306-335 I - <i>Hvordan Organisationer Fungerer – en indføringi organisation og ledelse</i>, Hans Reitzels Forlag</p> <p>Levitt Barbara and James G. March (1988) Organizational Learning, I <i>Annual Review of Sociology</i> 1988, 14:319-40</p> <p>Nonaka, I., Toyama, R. and Konno, N. (2000), “<i>SECI, ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation</i>”, <i>Long Range Planning</i>, Vol. 33 No. 1, pp. 5-34. https://doi.org/10.1016/S0024-6301(99)00115-6</p> <p>Panahi, S., Watson, J., & Partridge, H. (2013). Towards tacit knowledge sharing over social web tools. <i>Journal of Knowledge Management</i>, 17(3), 379-397. https://doi.org/10.1108/JKM-11-2012-0364</p> <p>Schmidt, G. B., & Jettinghoff, W. M. (2016). Using Amazon Mechanical Turk and other compensated crowdsourcing sites. <i>Business Horizons</i>, 59(4), 391-400. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2016.02.004</p> <p>Schwarz, H. J., Nardi, B., & Whittaker, S. (1999). <i>The hidden work in virtual work</i> (pp. 14-16). Program in Science, Technology, and Society, Massachusetts Institute of Technology. UDDRAG - https://www.researchgate.net/profile/Steve_Whittaker/publication/2518404_The_Hidden_Work_in_Virtual_Work/links/0deec5259af0610b2e000000.pdf</p> <p>Sklaveniti, C. (2018) Theorizing Virtual Teams: Relationality in Dispersed Collaboration, Chapter 1, pp. 1-20. In Kolbaek, D. (ed). <i>Online Collaboration and Communication in Contemporary Organizations</i>. Hershey, PA: IGI Global. doi:10.4018/978-1-5225-4094-6</p> <p>Stanford, J. (2017). The resurgence of gig work: Historical and theoretical perspectives. <i>The Economic and Labour Relations Review</i>, 28(3), 382-401. https://doi.org/10.1177/1035304617724303</p>
Teknologiintegration/ikt-værktøjer	Samarbejdet foregår primært gennem online kommunikations-og kollaborationsplatforme.
Vejledning	Der gives vejledning og feedback i forbindelse med face-to-face seminarer og i online forløbet
Forskningsforankring	Underviser forsker og publicerer indenfor feltet.
Prøveform og krav til beståelse og/eller karaktergivning	<p>Modulet består gennem tilfredsstillende aktiv deltagelse i de udbudte aktiviteter på valgmodulet, herunder fremmøde på seminar, deltagelse i virtuel vejledning og aflevering af opgaven.</p> <p>Bedømmelsesform: bestået/ikke bestået.</p> <p>Reeksamen:</p>



	<p>Såfremt der ikke opnås tilfredsstillende, aktiv deltagelse kan den studerende gå til prøve efter studieordningens retningslinjer, dvs. en reeksamen.</p> <p>Reeksamen består i udarbejdelse af en mindre skriftlig fremstilling inden for et emne, der omfatter den udbudte undervisning i relation til valgmodulet. Emnet aftales på forhånd mellem den af studienævnet udpegede fagansvarlige og den/de studerende. Prøven tager udgangspunkt i en af én eller flere studerende udarbejdet fremstilling på højst 6 sider pr. studerende i gruppen – dog højst 30 sider i alt; ved en individuelt udarbejdet fremstilling højst 7 sider.</p> <p>Jf. Studieordning for Masteruddannelsen i IKT og Læring (MIL).</p>
Evaluerings	<p>Når modulet er afsluttet, udsendes elektronisk evalueringsskema via de studerendes AAU-mail.</p>