

Danmarks Medie- og Journalisthøjskole
Kommunikationsuddannelsen
Fagbeskrivelse
Forår 2025
Organisationsteori og intern kommunikation
1. semester

Varighed: 10 ECTS

Formål:

Den studerende skal tilegne sig viden om organisatoriske og ledelsesmæssige forhold i forskellige typer af organisationer, samt hvordan det påvirker og spiller sammen med organisationens kommunikationsmiljø og -arbejde. Forløbet introducerer til organisationsteoriens historiske udvikling, og undervisningen vil fokusere på at skabe forståelse for, hvordan forskellige organisations- og ledelsesformer hænger sammen med forskellige kommunikationsteorier og -paradigmer. Den studerende skal dermed opnå forståelse for, at organisationer både skabes af kommunikation og samtidig skaber en særlig ramme for kommunikation. Den studerende introduceres til forskellige organisationsteoretiske begreber og modeller, deres udvikling og relevans i specifikke sammenhænge. Den studerende skal opnå færdigheder i at identificere og analysere organisationers strukturelle, kulturelle og ledelsesmæssige særpræg ud fra organisationsteoretiske begreber og modeller og koble dette til en hensigtsmæssig kommunikationspraksis. Den studerende skal i den sammenhæng tilegne sig viden om organisatorisk identitet og storytelling samt opnå færdigheder i at analysere og producere forskellige former for intern kommunikation.

Pædagogisk og didaktisk tilgang:

Undervisningen er organiseret omkring skemalagt holdundervisning, hvor der veksles mellem forelæsninger, oplæg, øvelser og refleksioner med henblik på at fremme reflektiv praksislæring. Der vil være en konstant vekslen mellem gennemgang/diskussion af teori og øvelser i praksis, så det for de studerende bliver tydeligt, hvordan de skal løfte teorier og modeller over i en given kontekst og anvende dem i praksis.

Derudover arbejder de studerende med en række case-opgaver i grupper uden for den skemalagte undervisning. I den forbindelse arbejder de med peer-feedback, præsentationer og skriftlige opgaver. Den studerende forventes at forberede sig til de enkelte undervisningsgange gennem eksempelvis læsning af tekster, diskussioner i grupper og casearbejde, ligesom der er forventning om, at den studerende tager ansvar for egen og andres læring.

Det overordnede mål med undervisningen er at skabe et godt fundament for den øvrige undervisning på uddannelsen. De studerende får således en introduktion til, hvordan de kan skrive opgaver, og et indblik i hvad teamsamarbejde er. Teamsamarbejde er både centralt for pædagogikken på uddannelsen og en udbredt arbejdsform i organisationer.

Læringsmål:

De studerende skal opnå viden om:

- hovedtræk i den organisationshistoriske udvikling og forstå, hvordan disse faktorer har påvirket ledelse og kommunikation i organisationer gennem tiden.
- forskellige typer af organisationer og deres kendetegn.
- relevante ledelsesbegreber og koncepter og forstå, hvordan de hænger sammen med kommunikation i organisationen.

- teorier og begreber om organisationskultur, herunder relateret til en global kontekst, og hvordan det påvirker kommunikationsmiljøet i organisationen.
- den strategiske betydning af vision, mission og værdier
- organisatorisk identitet og storytelling i et internt perspektiv
- interne kommunikationsprocesser og forskellige genrer i organisationskommunikation

De studerende skal opnå færdigheder i:

- at analysere organisationers strukturelle, kulturelle og ledelsesmæssige særpræg og koble det til hensigtsmæssig kommunikationspraksis.
- at analysere og forstå interne kommunikationsprocesser
- producere kommunikation til udvalgte interne kanaler.

De studerende skal opnå kompetencer indenfor det at:

- arbejde med og anvende analytiske værktøjer til at diskutere professionsrelevante og virkelighedsnære cases
- analysere og forstå forskellige teamdynamikker med henblik på at kunne agere konstruktivt i forskellige situationer.

Læremidler:

Læremidler og litteratur - skal anskaffes:

Aggerholm, H. K., m.fl. (2020). *Intern kommunikation under forandring*. Samfundslitteratur.

Staunstrup, Erik et al (2021). *Organisation*. 7. udgave. Forlaget Trojka.

Litteratur – udleveres (forbehold for ændringer):

Aagaard, M. (2023): Medledelse – Når teamet er chef: Den medledende organisation. Kap 4, s. 71-96

Bearnstein et al. (2016): Beyond the Holacracy Hype. Harvard Business Review, s. 1-26

Cheney et al (2011): Organizational Communication in an Age of Globalisation: Communicating in Global and Multicultural Contexts. Kap 13, s. 393-421

Cornelissen, J (2020): Corporate Communication: Corporate identity, Branding and Corporate Reputation. Kap 5, s. 86-105.

Cornelissen, J (2017): Corporate Communication: Employee Communication. Kap 9, s. 175-192.

Dahlman, S., & Heide, M. (2020). Chap 5. Digital Communication. In *Strategic Internal Communication: A Practitioner's Guide to Implementing Cutting-Edge Methods for Improved Workplace Culture*. Routledge, s. 103-115.

Elting, Mette & Hammer, Sverri (red.) (2021): Ledelse, organisering og strategisering – organisation, udvikling og samskabelse. Samfundslitteratur, 3. udgave, s. 127-138.

Femø Nielsen, M. et al. (2016): Kommunikation i internationale virksomheder I. Samfundslitteratur, s. 44-56.

FitzPatrick L. & Valskov K. (2014): Internal Communication: Why line managers matter and how to support them. Kap 6 & 7, s. 90-100 og 115-135

Guirdham, M. (2011): Communicating across Cultures at Work: Cultural Differences and Work, Kap 2, s. 42-61.

Hansen, H. (2014): Kommunikation skaber din organisation: Narrativ organisationsforståelse. Kap 7, 11 og 15, s. 133-143, 185-195 og 235-245.

Hansen, H. (2024) Branding: Storytelling. Kap 4, s. 163-192.

Ingeman et al (2022): Kvalitative undersøgelser i praksis: Om diskursanalyse. S. 130-141.

Kopaneva, I., & Sias, P. M. (2015). Lost in translation: Employee and organizational constructions of mission and vision. *Management Communication Quarterly*, 29(3), 358-384.

Langenberg, S. og Wesseling, H. (2016): Making Sense of Weick's Organising. In A philosophical Exploration. *Philosophy of Management* 15, s. 221-240

Lee, M. & Edmondson, A. (2017): Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical organizing. I *Research in Organizational Behavior*, no. 37

Lorch J. W. & Tierney T. J (2002): Aligning the stars: Organization. Kap 6 s. 117-139

Lundholt, M. W. & Uldall, A. (2018). Kap 3: Ledelseskommunikation – en kompleks opgave. I *Ledelseskommunikation – fra teori til praksis. Samfundslitteratur.*, s. 39-54, 87-95.

Mac, A. & Madsen, S. (2021). Kap. 6: Fra mening til ny praksis- sensemaking, der fører til changemaking. I Mac. A & Madsen, S. *Forandringsforståelse - Balance mellem proces og resultat. Samfundslitteratur* 109-133

Madsen, V. T. (2021). Internal Social Media and Internal Communication. *Current Trends and Issues in Internal Communication: Theory and Practice*, 57-74.

Maister D.H. (1993): Managing the professional Service firm: One-firm firm. Kap 27, s. 303-319.

Mintzberg, H. (1979). The Structuring of Organizations (Theory of Management Policy). Pearson, s. 1-9.

Morgan, G. (2006): *Images of Organization*. Sage publication, Introduction + Kap. 10: s. 3-8 + s. 337-343.

Møller, M.R. (2002). Uddrag af kapitel 3. Behind the firewall. Børsen

Møllerskov, H. D. (2016): Intercultural Competencies: Introduction to Cultural Theories. Kap 3, s. 47-66.

Schultz, M. (2006): Kultur i organisationer – Funktion eller symbol. Handelshøjskolens forlag. Kap. 4: Et symbolsk perspektiv, s. 69-84.

Simonsen, C. (2018): Leader-Follower Perspectives.
<https://doi.org/10.1002/9781119010722.iesc0098>

Frit tilgængeligt:

- Podcast, Fleksible arbejdsforhold: <https://da.player.fm/series/succeskriteriet-2919725/fleksible-arbejdsforhold-christian-bason>
- Artikel i Mandag Morgen: <https://www.mm.dk/ledelse/artikel/vi-er-nu-mere-en-organisme-end-en-organisation>
- Qvick (2023) Hvad er forskellen på mission, vision, værdier og strategi? <https://www.lederweb.dk/artikler/hvad-er-forskellen-paa-mission-vision-vaerdier-og-strategi/>
- Honnør – Medarbejdermagsin for Forsvaret. PDF eller IPaper. December 2020: <https://secure.viewer.zmags.com/publication/a80fe7ab#/a80fe7ab/1> Maj 2023: <https://secure.viewer.zmags.com/publication/b1a1bc2f#/b1a1bc2f/68>
- Jonas Bladt: Gamification med succes hos DSB Giv genlyd <https://www.kommunikationsforum.dk/artikler/gamification-med-succes-hos-dsb>
- Stark, F.B. & Hjuler, B. Arla vinder årsrapportprisen 2023. Dansk Industri. https://www.danskindustri.dk/di-business/arkiv/nyheder/2023/9/arla-vinder-arsrapportprisen-2023/?newsletter=1296307%7Ckvi@dmjx.dk&utm_campaign=di-business&utm_content=unspecified&utm_medium=email&utm_source=nyhedsbrev

Eksamensforudsætninger

Opfyldelse af eksamensforudsætninger er et krav for, at den studerende kan deltage i fagets eksamen. Eksamensforudsætninger kan være mødepligt, deltagelsespligt, gruppearbejde, opgaver, fremlæggelser, præsentationer etc. Manglende opfyldelse af eksamensforudsætning medfører, at den studerende har brugt et prøveforsøg.

Mødepligt: Der er mødepligt til alle skemalagte undervisningstimer.

Deltagelsespligt:

Opgaver: Den studerende skal aflevere de obligatoriske afleveringsopgaver, der stilles i forløbet. Alle opgaver skal være afleveret rettidigt og godkendt.

Gruppearbejde: Den studerende skal deltage i de udstukne gruppearbejder.

For at deltage i forløbets afsluttende projektopgave skal den studerende have været aktiv og opfyldt kravene om møde- og deltagelsespligt.

Afhjælpningsmuligheder:

Muligheden for afhjælpning gælder kun ved lovligt fravær.

Erstatningsopgaver: Manglende opfyldelse af møde- og deltagelsespligten kan erstattes af en eller flere skriftlige opgaver, hvis underviseren skønner det nødvendigt. Det beror i hvert tilfælde på en konkret vurdering.

Prøveform

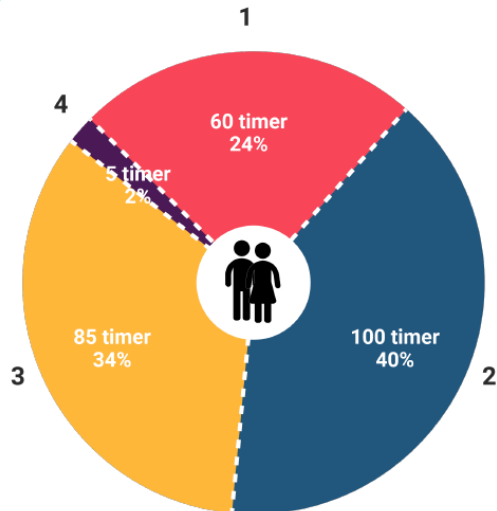
Forløbet bedømmes efter 7-trinsskalaen, intern censur og består af en skriftlig gruppeopgave samt en mundtlig gruppeeksamen, der tager afsæt i den skriftlige opgave. Eksamensgrupperne er de samme som forløbets studiegrupper, der bliver sammensat af uddannelsen. Den mundtlige gruppeeksamen varer 15 minutter per studerende, inkl. votering, dog min. 25 minutter og maks. 75 minutter pr. gruppe. Den studerende bedømmes individuelt, og det skal derfor fremgå tydeligt, hvem der er ansvarlig for hvilke dele i den skriftlige del af opgaven. Bedømmelsen afspejler en samlet vurdering af den skriftlige og mundtlige præstation.

Studieaktivitetsmodel:

Studieaktivitetsmodellen

Organisationsteori og intern kommunikation

250 timer i alt
10 ECTS points
6 uger



Kategori 1

Undervisere har hovedansvaret for studieaktiviteterne, og studerende har et medansvar gennem forberedelse og deltagelse. Både studerende og underviser deltager.

Undervisning
Øvelser
Dialog
Vejledning
Evaluerings

Kategori 2

Undervisere har hovedansvaret for rammesætning af læringsaktiviteterne, og studerende har hovedansvar for aktiv deltagelse i de tilrettelagte studieaktiviteter. Kun studerende deltager.

Forberedelse til undervisning
Gruppeopgaver
Individuelle opgaver
Observationsstudier

Kategori 3

Studerende har hovedansvaret for studieaktiviteterne, og undervisere har medansvar for at rammerne er til stede. Kun studerende deltager.

Selvstudier
Læsning af supplerende litteratur
Eksamensopgave
Eksamensforberedelse

Kategori 4

Studerende har hovedansvaret for læringsaktiviteterne, og undervisere har medansvar for at rammerne er til stede. Både studerende og underviser deltager.

Præsentationer
Aktiviteter initieret af de studerende

Godkendt DTM, 17.01.2025