

SPM102 IDRETTENS LEDERSKAP

Hjemmeeksamen vår 2022

SENSORVEILEDER

Kort om emnet

Hovedmålet med emnet er at studenten skal få kunnskap om idrettens lederskap på ulike nivåer. Ledere kan være ansatte, tillitsvalgte og trenere. Emnet består av seks nettbaserte moduler: Ledelse (der styrets rolle vektlegges), strategisk og operativ ledelse, styresett, risikoledelse, ledelse basert på verdier, og lederrollen i krevende tider.

Læringsmål

Etter gjennomført emne skal studenten kunne:

1. gjøre rede for hva som ligger i begrepene ledelse og lederskap
2. forklare hva strategisk og operativ ledelse i idretten innebærer
3. gjøre rede for hva som ligger i begrepet styresett, og grunnen til at internasjonal idrett har slitt med dårlig styresett
4. beskrive ulike risikoelementer i en idrettsorganisasjon og arrangement, og legge strategier for å unngå disse
5. gjøre rede for hvordan en idrettsorganisasjon kan ledes gjennom verdier
6. gjøre rede for ulike ledelsesutfordringer i krevende situasjoner, som ved utbrudd av koronapandemien og når organisasjonsledd får vanskelige saker som mobbing og trakassering.

Eksamen:

- Varighet tre uker. Den er tilgjengelig tirsdag 3. mai klokken 12.00. Frist for innlevering er tirsdag 24. mai klokken 14.00.
- Alle hjelpemidler tillatt.
- Omfang: 4500 ord.
 - Hver av de tre oppgavene skal være på 1500 ord. Det godtas pluss/minus 10 prosent.
- Referanselisten kommer i tillegg. Det skal være en felles referanseliste etter alle tre oppgaver.
- Gradert karakter, A-F.
 - De tre oppgavene vektet likt.

Besvarelsen vil bli kjørt gjennom plagiatskontrollprogrammet Urkund.

Vi minner om at alle sider i de seks modulene i Canvas er å anse som anbefalte, relevante læringsressurser

EKSAMENSOPPGAVEN

Du skal svare på alle tre oppgaver. Husk å lese alle tre deler før du starter slik at du unngår overlapping i besvarelsen.

DEL 1 – VELFUNGERENDE STYRE OG ADMINISTRASJON

Ta utgangspunkt i et organisasjonsledd i idretten som har et styre *og* en administrasjon med en eller flere ansatte.

- a) I alle organisasjonsledd er det avgjørende med et velfungerende styre. Med bakgrunn i kjernelitteratur og anbefalte læringsressurser (først og fremst modulene i Canvas) skal du drøfte følgende: Hvordan vil du *som øverste valgte* leder bidra til at alle styremedlemmer føler de er del av et styre som fungerer optimalt?
- b) Organisasjonsleddet opplever at samarbeidet mellom styret og administrasjon ikke fungerer bra. Med bakgrunn i kjernelitteratur og de digitale læringsressursene; hva vil du foreslå organisasjonsleddet foretar seg?

Omfang: Del a skal utgjøre omtrent 2/3 av besvarelsen og del b 1/3.

Sensorveiledning:

- Del a:
- Kapittel 7 i Hanstad (2019) har mye om dette.
- Det viktige her evnen til å drøfte – ikke bare gjenta det som skal til for å få et styre til å fungere.
- Merk at utgangspunktet er styreleder. Da vil en god besvarelse også gå inn på ledelse generelt – inkludert lederrollen,
- Del b:
- Kapittel 8 i Hanstad (2019) har mye om dette.
- Et greit utgangspunkt kan være at «styret bestiller – administrasjonen leverer»
- Inkludert her kan være forskjellen mellom strategisk og operativ ledelse, men merk at dette ikke er svart/hvitt. Også en administrativ leder driver strategisk ledelse
- En god besvarelse trekker fram en eller flere av filmene i Canvas som eksempler.

DEL 2 – ORGANISASJONSKULTUR

Med bakgrunn i modul 2 og andre tilgjengelige læringsressurser skal du først beskrive hva vi legger i begrepet organisasjonskultur (maks 400 ord). Deretter skal du drøfte hvordan ledere kan påvirke organisasjonskulturen på en god eller dårlig måte. Her kan du gjerne trekke inn eksempler fra norsk/internasjonal idrett.

Sensorveiledning:

- En inngang kan være definisjon organisasjonskultur. I pensumboka (Hanstad, 2019) trekkes Deal & Kennedy (1982), Schein (1987) og Bang (2013, evt ny utgave) fram.
- Viktig å komme innom at organisasjonskultur omfatter (i) verdier, som impliserer hva som er viktig, og hva man jobber for, (ii) normer, som impliserer hvordan man oppfører seg, og hva som er akseptabelt, og (iii) virkelighetsoppfatninger, som impliserer at medlemmene av en organisasjon har en felles forståelse av hva som er sant, hvordan ting fungerer, og hvordan ting bør fortolkes.

- Kandidaten bør kunne trekke fram flere eksempler fra pensum, som Hanstad (2019) og det som er presentert i modulene.
- Lederens måte å prege organisasjonen på, er noe som en meget god besvarelse inneholder.
- Det er nærliggende å trekke fram (i tillegg til Lio og Stöckl) Tomas Holmestad og Åsne Havnelid, som i pensum har snakket om hva de legger i det å lede på bakgrunn av verdier.

DEL 3: STYRESETT

De siste årene har det vært mange eksempler på dårlig styresett i internasjonal idrett. Denne delen er todelt.

- a) Forklar kort hva styresett er, og drøft hvorfor dårlig styresett har vært mer regelen enn unntaket i internasjonale idrettsorganisasjoner.
- b) Du sitter i styret i Norges Nedoverbakkeforbund, som er tilsluttet NIF. Drøft hvordan dere skal sikre at godt styresett gjennomsyrrer alle ledd i forbundet. Trekk fram noe du ser på som utfordrende for Nedoverbakkeforbundet, et forbund med fem ansatte, uten kretsledd og tett innpå 100 lag rundt i landet.

Sensorveiledning:

Del a:

- Kandidaten må kunne forklare hva styresett er for noe. Det er noen definisjoner i Hanstad (2019).
- Eksempler på dårlig styresett i internasjonal er det mange av, nevnt både i pensum og modul 4. Merk at vi er ute etter **grunnen** – ikke alle eksempler på dårlig styresett. Eksempelvis mangel på åpenhet, mangel på etiske komiteer, ingen maksgrense for å sitte i et styre – og at det ofte er store pengesummer involvert.
- En veldig god besvarelse kan også peke tilbake på Del 1 om ledelse basert på verdier og organisasjonskultur – noe som kan være en grunn til dårlig styresett.

Del b:

- På side 204-205 i Hanstad (2019) er det listet opp mange elementer (kilde Frivillighet Norge, 2016). De kan plukkes fra denne, men her er vi først og fremst ute etter kandidatens evne til å reflektere over styresett.
- I forlengelse av forrige kulepunkt, blir det fritt opp til kandidaten å plukke ut et tema. Mange vil sikkert peke på åpenhet, f.eks det å operere med referater fra styremøter.