

Prosjektskisse til stilling som stipendiat i "arbeidslivsvitenskap" ved Høgskolen i Østfold

Av Charlotte Sørensen

Bakgrunn

I min masteravhandling ved Høgskolen i Østfold skrev jeg om hvordan planlagte endringer påvirket leders lojalitet. I analysen brukte jeg Hirschman sine begreper, exit, voice og loyalty, samt Farells neglect for å forklare ledernes handlingsalternativer ved endringsprosesser. I avhandlingen fant jeg ut at alle disse alternativene ble brukt under endringsprosesser, men at loyalty var den foretrukne av aktørene. I mitt materiale var det funn som peker på at organisasjonskulturen hadde stor betydning for enkeltindividers oppfatning av handlingsalternativene, samtidig var det en diskrepans mellom "prat" og handling særlig fremtredende i spenningsfeltet lojalitet og voice/neglect som alternativer. Lojaliteten bar preg av at lederne forsøkte å tilpasse politiske og administrative vedtak til dagens praksis.

I min doktoravhandling vil jeg se på endringsprosesser i form av reformer og hvordan disse blir tatt i mot på ulike nivåer i organisasjoner. Jeg vil derfor bygge videre på min masteravhandling når det gjelder teori knyttet til endringsprosesser. Det som blir nytt er å se spesifikt på to dagsaktuelle reformer, ikke generelle prosesser og den metodiske tilnærmingen vil være av både kvalitativ og kvantitativ art.

Høgskolesektoren og kommunene ovenfor to større reformer med fokus på strukturelle endringer. Disse reformene vil være utgangspunktet for mitt akademiske arbeid. Jeg vil se på hvordan intensjonen om sammenslåing og hva strukturelle stordriftsfordeler betyr i praksis. Jeg vil ta utgangspunkt i St. Meld. 14 og 18 (2014-15) med dens intensjoner og ideer og se på hvordan strukturelle endringer påvirker de andre elementene i organisasjonen som aktører, oppgaver og teknologi (jf. Leavitt modell i Ry og Ry Nilsen 2002). Min antagelse er at disse reformene gir toppledelsen nye redskaper til å styre og kontrollere prosesser og aktiviteter gjennom en dekonstruering av organisasjonen.

To dagsaktuelle stortingsmeldinger

To dagsaktuelle reformer er reformene innenfor høyere utdanning og kommunesektoren jf. Stortingsmeldingen 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet og Stortingsmelding 14 (2014-2015) Kommunereformen - nye oppgaver til større kommuner. Begge reformene er strukturreformer hvor målet er større enheter og det legges opp til frivillig sammenslåing for organisasjonene. Intensjonen for begge reformene er at større enheter vil gi bedre kvalitet i tjenestene, gjennom større fagmiljøer og mer effektiv oppgaveløsning.

Regjeringen sier dette om mål og hensikt for reform innenfor høyere utdanning:

”Samfunnet endrer seg grunnleggende og raskt, globalt, nasjonalt og lokalt. Norge må omstille seg for å møte samfunnsendringene og for å sikre arbeidsplasser og velferd i fremtiden. Nøkkelen til å møte endringene ligger i universitets- og høyskolesektoren. Dagens struktur er ikke tilpasset fremtiden. Derfor trenger Norge en strukturreform. Små, sårbare fagmiljøer og mange spredte, små utdanningstilbud med sviktende rekruttering er hovedutfordringene i den norske universitets- og høyskolesektoren. Noen institusjoner har problemer med å tiltrekke seg fagfolk og studenter, har få studenter på campus og uteksaminerer få kandidater. Det forskes og publiseres lite, både totalt og av hver enkelt forsker. I tillegg er evnen til å hente ekstern finansiering svært begrenset. Sammen med for lav samlet deltagelse i internasjonalt samarbeid om forskning og høyere utdanning utgjør det hovedbegrunnelsen for strukturelle endringer.” (Stortingsmeldingen 18 (2014-2015)

Konsentrasjon for kvalitet)

Regjeringen sier dette om mål og hensikt med kommunereformen:

”Målene for reformen er gode og likeverdige tjenester til innbyggerne, helhetlig og samordnet samfunnsutvikling, bærekraftige og økonomisk robuste kommuner og styrket lokaldemokrati.

Kommunereformen skal legge til rette for at flere kommuner slår seg sammen til større kommuner som bedre kan møte morgendagens utfordringer. Færre og større kommuner skal gi bedre kapasitet til å ivareta og videreutvikle lovpålagte oppgaver, gi bedre kvalitet i tjenestene og muligheter til å utvikle bærekraftige og gode lokalsamfunn. Reformen handler

om å utvikle velferd og lokalt folkestyre i store og små lokalsamfunn, til det beste for innbyggerne, næringslivet og lokalsamfunnet (Stortingsmelding nr. 14 (2014-2015)
Kommunereformen - nye oppgaver til større kommuner)

Innledningsvis så jeg på likhetene ved reformene, men de har også helt klare forskjeller. Den tydeligste forskjellen er mottakelsen reformene har fått. Reformen innenfor høyere utdanning har medført at mange høyskoler og universitet er i gang med sammenslåing, mens kommunereformen har blitt mer lunkent tatt i mot. Sammenslåingsmulighetene er også forskjellige, da organisasjoner innenfor høyere utdanning både kan slå seg sammen ut i fra geografisk lokalitet eller fagportefølje, mens kommunene er oppfordret til å snakke med naboen. Innenfor høyere utdanning har et intensive vært at høyskoler ved sammenslåing kan oppnå universitetsstatus og dermed høyne sin kredibilitet, mens innenfor kommunesektoren er det fortsatt uvisst hvilke nye oppgaver som kommunene får. Derfor kan intensiver fremstå som uklare og lite attraktive. Trolig vil også sammenslåing innenfor høyere utdanning fremme og ikke hemme karrieremuligheter for toppledelsen, mens det i kommunene særlig innenfor det politiske miljøet kan fremstå som det motsatte.

Problemstilling

Den foreløpige problemstillingen er:

Hvordan påvirker koplingene mellom reformideer, strukturelle endringsforslag og etablerte virksomhetsstrukturer gjennomføringen av reformer, og hva er det som fremmer og hemmer implementering og institusjonalisering av reformer i en organisasjon?

Forskningsspørsmål 1: Hvilken betydning har reformideene i organisasjonen?

Forskningsspørsmål 2: Hva fremmer og hva hemmer innfasing og innlemming?

Forskningsspørsmål 3: Hvilken betydning har reformen for ansatte?

Forskningsspørsmål 4: Finnes det kulturforskjeller i organisasjoner som iverksetter reformen og i organisasjoner som ikke iverksetter reformarbeidet?

Problemstillingen er foreløpig og ikke operasjonalisert slik at jeg vet om den fanger de elementene jeg er ute etter. Som utgangspunkt for videre arbeid fungerer problemstillingen som en rettesnor. Prosessen videre vil derfor være å finne presise begreper som kan belyse

problemområdet på en god måte. Det kan medføre at problemstillingen endres gjennom det konkrete arbeid med metode og teorigrunnlag.

Teori

Om reformene

Reformer er verktøy som brukes innenfor offentlig sektor for å oppnå endringer og utvikling i tråd med behov og våre oppfatninger av hva en god organisasjon er. Moren (2011) sier i sin doktoravhandling av et trekk ved reformer at de har mange gode intensjoner, fokuset er rettet mot fremtiden og reformene kan inneha elementer av ulike og motstridende styringsprinsipper, for eksempel at reformen innehar elementer med motstridende virkning som standardisering og fleksibilitet innenfor samme reform.

Christensen m fl. ser på organisasjoner utfra tre perspektiver: det instrumentelle, det kulturelle og myteperspektivet som representerer ulike fortolkningsrammer om hvilken funksjon reformer har i organisasjoner og som en del av et politisk styringsverktøy.

Røvik (2009) sier at organisasjon består av tre institusjonaliserte grunnformer: forretning, forvaltning og forening som i praksis materialiseres i henholdsvis private bedrifter, offentlig sektor og organisasjoner (ibid: 161). Forretningsformen har blitt den dominerende og idealet for alle organisasjoner. Begreper som marked, konkurranse, kunder, investeringer har blitt en del av hverdagspråket og disse ideene som ligger bak utøser bestemte virkemidler. Når vi ser på mål og intensjon bak strukturreformen i høyere utdanning og kommunereformen er det lignende begrepene som vises til: tilstrekkelig kapasitet, effektiv tjenesteproduksjon, relevant kompetanse, globalisering, internasjonalt samarbeid og ekstern finansiering for å nevne noe. Den forretningsmessige tanken er ikke bare knyttet til innhold, men også til virkemidler. Oppkjøp av andre virksomheter for ekspansjon og ta større markedsandeler er en vanlig strategi innenfor det private bedriftsmarkedet. Både strukturreformen i høyere utdanning og kommunereformen har henvisninger til at større enheter vil være mer robuste, samfunnsorienterte, næringslivsvennlige og effektive og at det forventes en høyere vekst eller tjenesteproduksjon som fordrer det Røvik kaller ”aggressive strategier og tøffe grep” ved for eksempel oppkjøp (ibid) Innenfor offentlig sektor kan sammenslåing/fusjon være en adopsjon av de samme ideene. En vanlig tanke er at oppkjøp eller sammenslåinger skal gi økonomiske synergier særlig gjennom at overlappende funksjoner fjernes. Selv om ikke reformene nevner slike effekter er det grunn til å tro at politiske eller administrative nivåer blir berørt.

Organisasjonskultur

Strand (2007) viser til organisasjonsforskerne Allaire og Firsirotus teori om at strukturer og kulturer gjensidig legitimerer og understøtter hverandre (Strand 2007:189). En slik teori forsøker å forene et instrumentelt og institusjonelt syn på organisasjoner. Strukturreformene representerer ikke kun en ny organisering i form av nye organisasjonskart, men vil påvirke de andre elementene i organisasjonen (Leavitt). Selv om begge sektorene, høyere utdanning og kommune har gjennomført reformarbeid før og dermed påvirket av både ideer og virkemidler vil jeg se hvordan den etablerte organisasjonskulturen som ”vi” og ”vår måte” eller mer presist de verdiene, oppfatningene og atferdsnormene som preger organisasjonen enten er mottakelig for strukturendring, det skapes spenninger mellom det etablerte og det nye – hybrider kan oppstå eller det nye frastøtes som uønsket. Jeg vil bygge videre på begrepene loyalty, voice og neglect (Hirschman og Farell) som uttrykk for arbeidsplassens virkemidler når organisasjonen er i endring. Jeg vil se på i hvilken form kan man se disse begrepene og hvordan gjør de seg gjeldene enten synlig eller som en del av organisasjonens skyggeside.

Kompleksitetsteori og emergens

Kompleksitetsteori med utgangspunkt i Staceys (2010) har fokus på samhandling mellom individer på lokalt nivå og at individene på hver sin måte definerer og realiserer egen identitet og egen makt i samspill med hverandre. I motsetning til organisasjonskultur vektlegger denne teorien i større grad enkeltindivider og hvordan mønstre og enkelthandlinger kan skape både forutsigbarhet og uforutsigbarhet på organisasjonsnivå. Kompleksitetsteori tar utgangspunkt i prosesser som er allstedevarende og skjer hos individet og mellom individene hele tiden. Endringer og utvikling kan ses som helt nytt samspill mellom aktørene, og at identitet og makt blir gjenskapt eller endret i samhandlingsprosessene i organisasjonen. Emergens forstås som det komplekse mønstret dannes gjennom prosesser som skjer i samspill mellom enkle strukturer eller atferd her i samspill mellom to eller flere individer (Rønning 2004). Kompleksitetsteori innehar perspektiver på individnivå og vil kunne belyse faktorer som organisasjonskulturteori overser.

Spenning mellom det tradisjonelle arbeiderkollektivet og individualisering i arbeidslivet

Innenfor norsk arbeidslivsforskning blir Lysgaard og Thorsrud ofte referert til og de har hatt stor betydning for norsk arbeidsliv. I Lysgaard sin analyse av arbeiderkollektivet er det en kobling mellom felleskap, frihet og sikkerhet for medlemmene av kollektivet. Kollektivet skaper en intern samholdighet og gir makt som også innebærer at motsetningsforholdene

mellom arbeiderne og ledelse er tydelige og innehar interessemotsetninger. Ved å inngå i et arbeiderkollektiv fikk man beskyttelse, men samtidig ga man avkall på individuell frihet og autonomi (Skorstad 2011). Thorsrud var på sin side mer opptatt av en vinn- vinn situasjon for både bedriften og de ansatte og hans ideer om samarbeidsforsøkene har preget norsk arbeidsliv gjennom fokus på medvirkning, variasjon og utviklingsmuligheter for ansatte. Samarbeidsforsøkene bar preg av harmoni og samarbeid mellom ledelsen og arbeidstakerne og ble så utbredt og populær at den omtales som den norske modellen (ibid). Selv om både arbeiderkollektivet og samarbeidsforsøkene har ulike perspektiver på samhandling mellom arbeiderne og ledelsen har de det til felles at gruppene er dannet rundt fellesskap og kollektive løsninger. Denne formen har preget norsk arbeidsliv og vår forestilling om hvordan vi løser samhandling i organisasjoner. I dag preges arbeidslivet av en helt annen virkelighetsoppfatninger hvor individualisering, autonomi, karrieremobilitet og nettverk har fått en fremtredende posisjon. Klemsdal (2004) sier at arbeidslivet endrer seg og får større fokus på av individualisering og markedslogikk som gir økende krav om å ta ansvar for egen arbeidssituasjon. Det vil derfor være interessant å se om denne utviklingen har betydning for samspill og makt og posisjonering på ulike nivåer i organisasjoner. Jacobsen vektlegger betydningen av makt og individuell karriere i sin analyse av tilhengere og motstandere av kommunereformen (Jacobsen 2004).

I hvilken grad oppstår det spenninger mellom det kollektive og individet under endringer og har det kollektive reguleringsmekanismer tapt terreng for individuelt maktspill eller har det oppstått nye former for fellesskap?

Metode

Studien har to nivåer rettet mot system- og individnivå. Jeg ønsker å avdekke noen generelle trekk ved implementering og institusjonalisering av endringer eller årsaker til at endringene ikke blir gjort for å kunne trekke noen overordnede linjer. Samtidig vil jeg avdekke individuelle faktorer som påvirker samme feltet og hvordan endringsprosessen blir oppfattet.

Metodisk vil jeg tilnærme meg et empiriske grunnlaget ved en metodetriangulering. Jeg vil definere noen kriterier for utvelgelse av en større populasjon som vil få tilsendt et spørreskjema. Etter analyse og nye spørsmål vil jeg utarbeide noen nye kriterier for utvelgelse av noen respondenter fra opprinnelig populasjon som vil delta i et intervju, men en løse strukturert intervjuguide.

For å belyse studiens to nivåene vil jeg ha en praktisk tilnærming hvor utformingen av spørsmålene deles i en generell del og en individuell del både på spørreskjema og intervjuguide. Den generelle delen vil belyse forhold i hele organisasjonen og den individuelle delen vil rettes direkte mot respondentens egen arbeidssituasjon og erfaring.

Hvilke organisasjoner som skal inngå i prosjektet er ikke avklart. Jeg ønsker å få belyst om selve reformideene påvirker sektorene som sådann, eller om det kun er de organisasjonen som iverksetter reformen som lar seg påvirke. Derfor vil jeg velge organisasjoner som har vedtatt å slå seg sammen og organisasjoner som ikke har vedtatt dette. Aktuelle organisasjoner kan være: Sandefjord, Stokke og Andebu kommune og Høyskolen i Buskerud og Vestfold og Telemark som skal slås sammen (Vedtatt for begge organisasjonene). Fredrikstad og Hvaler kommune (forutsatt at det ikke blir sammenslåing) og Høyskolen i Østfold.

I metodearbeidet er det viktig å operasjonalisere begreper og hvilke faktorer som skal belyses. Derfor vil jeg foreta en grundig bearbeiding av teorigrunnet for å kvalitetssikre spørreskjema og intervjuguide. En vanlig utfordring innenfor forskningsarbeid er å finne de rette spørsmålene. Merton sier at å finne det rette spørsmålet, er vanskeligere enn å besvare det (Merton i Hammersley og Atkinson 1992: 51). Derfor vil jeg ha en sirkulær arbeidsprosess med teori, metode og empiri som skal styrke arbeidet med å stille de rette spørsmålene, slik jeg har god erfaring med fra masteravhandlingen.

Tidsplan

2015 - Høst	Utarbeide en detaljert prosjektplan Litteraturstudier og utarbeidelse av problemstilling Avklare teoretiske perspektiver Skrive metodekapittel – utkast
2016- Vår	Avklare organisasjoner for datainnsamling Forberede datainnsamling gjennom utarbeidelse av spørreskjema (kvantitativ datainnsamling) Litteraturstudier og teoriskrivning
2016 - Høst	Gjennomføre datainnsamling steg 1.

	Analysere det empiriske materialet Litteraturstudiet og teoriskrivning Forberede intervjuguide Avklare informanter til intervju av opprinnelig populasjon
2017 – Vår	Kvalitetssikre analysegrunnlag fra datainnsamlingen Litteraturstudiet og teoriskrivning Innsamling og transkribering av empirisk materialet
2017 - Høst	Bearbeiding, fortolkning og analyse av empirigrunnlag Litteraturstudiet og teoriskrivning Analyse og drøfting av empiri og teori
2018 - Vår	Systematisk skriving, bearbeiding og redigering av avhandlingen
2018 - Høst	Systematisk skriving, bearbeiding og redigering av avhandlingen
2019 - Vår	Ferdigstille avhandlingen og kvalitetssikre avhandlingens deler og helhet Tilby organisasjoner og virksomheter som har deltatt en gjennomgang/oppsummering av resultater

Litteraturliste

Hammersley, Martyn og Atkinson, Paul (1992) Feltmetodikk Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning. Ad Notam Gyldendal

Jacobsen, Dag Ingvar (2005) Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskaplig metode. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS

Jacobsen Dag Ingvar (2004) Holdninger til endringer i kommunestruktur: En nyansering av Rose og Pettersen. Norsk statsvitenskaplig tidsskrift. Universitetsforlaget. Hentet fra https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/krd/red/2003/0206/ddd/pdfv/217809-nst_2-04_jacobsen_dag_ingvar.pdf

Klemsdal, Lars (2004) Om individualisering, organisasjon og dannelsen av fellesskap i det nye arbeidslivet- Hentet fra <http://www.hioa.no/eng/Aktuelle-saker-AFI-foer-2011/Om-individualisering-organisasjon-og-dannelsen-av-fellesskap-i-det-nye-arbeidslivet>

Kvale, Steinar. 1997. Det kvalitative forskningsintervju. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

Christensen, T. og P. Læg Reid(2002): "Reformer og lederskap -- omstilling i den utøvende makt". Universitetsforlaget, Oslo.

Moren, Jan (2011) Om reformer: en studie av kvalitetsreformen, Politireformen 2000 og Kunnskapsløftet (Doktoravhandling) Fakulteten for økonomi, kommunikasjon og IT, Arbeidsvitenskap, Karlstad universitet, Karlstad

Rune Rønning (2004) Coaching - et ullent begrep og en risikabel praksis . hentet fra <http://www.magma.no/coaching-et-ullent-begrep-og-en-risikabel-praksis?tid=213203>

Røvik, Kjell Arne (2009) Trender og translasjoner Ideer som former det 21. Århundredes organisasjoner. Oslo: universitetsforlag AS

Skorstad, Egil (2011) Omstillinger i arbeidslivet Importerte moter og nasjonale tradisjoner Oslo: Gyldendal Akademisk

Strand, Torodd (2007) Ledelse, organisasjon og kultur. Bergen: Fagbokforlaget

Sørensen, Niels Bo (2000) Organisasjoners form og funksjon - Om Mintzbergs teori i en dansk sammenheng Fredriksberg C: Samfunnslitteratur

Selznick, P.(1997): "Lederskap". Tano Aschehoug.

Vaage Sveinung (red.) (1998) Å ta anders perspective: grunnlag for sosialisering og identitet. Oslo: Abstrakt forlag AS

Stacey, Ralph D. (2010) Strategic Management and Organizational Dynamics, 6 ed. Prentice Hall

Ry og Ry Nilsen (2002) Anderledes tanker om Leavitt - en klassiker i ny belysning Samfundsvidenskaberne

Stortingsmelding nr. 18 (2014-2015) Konsentrasjon for kvalitet. Hentet fra: https://www.regjeringen.no/contentassets/9269702f54224a75abf4889ce2833faa/fakta-om-strukturmeldingen_lang.pdf

Stortingsmelding nr. 14 (2014-2015) Kommunereformen - nye oppgaver til større kommuner.

Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-2014-2015/id2401505/?ch=2>