

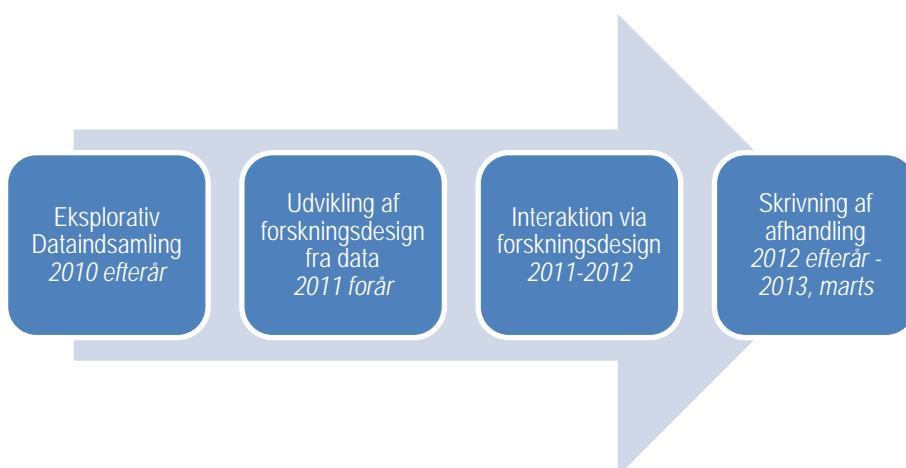
Projektbeskrivelse til Ph.d. Projekt nr.6 Krydspres, profession og mening på fremtidens offentlige arbejdspladser Ved CBS-CVL

Organisation hvori studiet foretages
Psykiatri og Social, Region Midt

Af Anders FB Jensen
Cand.mag i filosofi
Videnskabelig assistent ved CVL/CBS og MidtLab i Region Midt

Hovedvejleder
Preben Melander, Prof., CBS/CVL
Primærvejleder
Morten Raffnsøe-Møller, Lektor, PhD, Institut for Filosofi og Idehistorie, Aarhus Universitet

A Overblik over projektet



Forskningsprojektet om Fremtidens offentlige lederskab handler om at skabe meningsfulde styringsrelationer imellem offentlige organisationer og i organisationerne. Dette del-PhD projekt om "krydspres, profession og mening" vil forske i og udvikle konkrete meningsfulde styringsrelationer, vertikalt (mellem ledelsesniveauerne), og i forhold til hvilke krav dette stiller til den lokale afdelingsleders lederskab, med Psykiatri og Social i Region Midt (P&S) som empiri organisation. Antagelsen er at den lokale udvikling af en effektiv og konstruktiv håndtering af krydspres, i en sektor præget af mange medarbejdere med professionsuddannelser, skal udvikles gennem meningsfulde styringsrelationer.

Projektet vil udvikle et forskningsdesign for at forske i konkrete tilgange til at skabe meningsfulde styringsrelationer, med afsæt i gældende praksis. Konkret vil det første ½ år bruges på at afdække arbejdsgangene, såvel som meningsdannelse på det vertikale niveau for målesystemerne ved at deltage i ledelsesdialogmøder, læse referater o.a. relevant materiale og interviewe involverede i organisationen. Sideløbende vil der følger stipendiaten 2 ledere, for at undersøge hvordan målesystemers meningsværdi og anvendelse af lederen i forhold til lokal meningsdannelse.

B. State of the art

New Public management er baseret på kontrakt baserede performance management systemer (Ejler 2008)(Dooren, Bouckaert et al. 2010, Noerrekliit 2004, Melander 2009, Foshay, Silber 2010, Kane 2010, Johnson, Penny et al. 2009, Harbour 2002, Wiener 2000, Jackson 1999, OECD 1996). Disse kontrakt baserede systemer er top down baserede (Radin 2006, Nørrekliit 2003)

. Dette forskning projekt vil arbejde videre i det historiske spor der tager udgangs punkt i anerkendelse, som indledes med Hegel i filosofien (Hegel 1979 (1807)) Her lægges grundstenen til at mennesker kun kan lære og være til som bevidstheder, i kraft af andre mennesker. Organisationshistorisk tages dette op fra Follett (Follett, Mary Parker (Henry C. Metcalf ed.)). Forskningen har arbejdet i flere retninger med at undersøge organisationssystemer med udgangspunkt i relationer (Argyris, Schön 1996, Nørreklit, Handelshøjskolen i Århus. Institut for Udenrigshandel [2003]). Dialogbaserede organisationssystemer, er en vej (Fiol, M., Jordan, H., Sulla, E. 2004, De Geuser, F. and Fiol, M. 2003) og aktør baserede (Nørreklit, Nørreklit 1992, Nørreklit, Jørgensen et al. 2004). Det er forlængelse af dette arbejde (som forsat er i gang (Melander 2009)), at dette PhD projekt vil arbejde.

C. Hvordan bidrager PhD projektet til den videnskabelige udvikling?

PhD projektet vil bidrage til forskning i anerkendelsesbaserede performance management systemer, hvilket pt. ikke er blevet undersøgt. Forskningen vil med udgangspunkt i teorien om subjektets nødvendige interaktion for at finde fælles ånd (Seymour 2010, Siep 2000, Pippin 2011), bidrage til forskningen i feltet.

D. Videnskabelige spørgsmål

- Hvordan kan vertikale performance management systemer evne at være praksisnære?
- Hvad er lokale leders ansvar relativt til vertikal meningsdannelse, når det gælder opgaven om at skabe organisatorisk mening sammen med og for deres medarbejdere?
- Hvordan kan anerkendelsesdynamikker blive en central del af performance management systemer?

E. Teori i overblik

PhD projektet skal bidrage til at forskning i udvikling af praksis omkring performance management systemer i organisationer, herfra vil uddrages et emergerende forskningsdesign, som vil blive testet i organisationen.

Teoretisk baseres projektet på 3 ben

- 1) Videnskabsteoretisk anti-realistisk kohærentisisme (Wittgenstein 1991 (1961), Wright 2003, Wittgenstein 1996 (1951), Bunge 1993) og filosofisk anerkendelsesfilosofi (Honneth 2009, Ikäheimo 2009, Pippin 2011) og meningsteori og sprogdyamik (Wittgenstein 1996 (1951))
- 2) Støtte teorier er fra ledelses- og organisationsteori (Mintzberg 2010, Mintzberg 1983, Karl E. Weick 2009, Larsen, Hein 2007, Morgan 2007, Mintzberg 2003, Christensen, Kreiner 2008),
- 3) Empirisk metodologisk baseres projektet på emergerende teori dannelse (Halkier 2008, Antoft, Syddansk Universitet 2007, Kvale 1997)(Corbin, Strauss 2008) (Corbin, Strauss 2008, Corbin, Strauss 2008, Charmaz 2007, Barney G. Glaser, Anselm L. Strauss 1967, Bryman 2008)

F. Teorianvendelse

New Public management ledelse og styring af offentlige organisationer har skabt nogle gode resultater, men de seneste år er der dannet konsensus om at fremtidens udfordringer skal besvares af andre teknikker (Melander 2008). En del af kritikken er været at det der måles på ikke anerkender og giver tilstrækkelig plads til fag-professionelles selvledelse og professionelle vurdering. Studiet undersøger hvilke nødvendige og tilstrækkelige betingelser for målestrukturer ledelseslagene imellem, der skal til for at kunne tale om anerkendelse, samt hvordan dette påvirker lederskabet på afsnitsniveau.

Hvad er bails for målning og mål i organisationen?

Organisationer består af mennesker (Mintzberg 1983), som udvikler strategier – i en emergerende proces. Strategier har baggrund i en fælles meningsdannelse, men mening er et mindre entydigt begreb mening kan forstås som den fælles referenceramme og ånd i og omkring et arbejdes formål. Mening forudsætter således på den ene side et fælles sprog og begreber hvorinden for mål og strategi udlægges. På den anden side forudsætter det en gensidig anerkendelse imellem de subjekter som skal danne og kunne se mening i målet og strategien.

Mennesker er sproglige, og kommunikerer og koordinerer gennem sproget. Betingelserne for den kollektive meningsdannelse i sprog vil blive opstillet ud fra den angelsaksiske sprogfilosofi, som ser sprogkollektivets sprogspil som udgangspunkt for fælles opfattelser af rigtigt og forkert. (Wittgenstein 1996 (1951), Wittgenstein 1996 (1951), Wright 2003, Dummett 1993). Det der kan etableres med sproget er kriterier for hvad der rigtigt og forkert, dvs. sandhedskriterierne (Dummett 1993), men intet kan siges om virkeligheden udenfor sproget altså en ontologisk anti-realistisk tilgang. Vi kan ikke sige noget om hvordan verden ser ud i sig selv, omvendt vil ingen kunne tvivle på alt i en sætning, da tvivl selv forudsætter sikkerhed om noget der er forkert (Wright 2003). Vi kan altså undersøge kriterierne for hvad der er rigtigt og forkert. Dette er relevant i studiet af hvordan performance management systemer er anerkendende, for at forstå hvordan den meddelsomheden omkring mål og målopfyldelse gør sig gældende.

Anerkendelsesfilosofien gør imidlertid opmærksom på at fælles mening ikke nødvendigvis er foreliggende men skal dannes af individer og grupper ud fra deres egen – forskellige - mening. Meningsdannelse hviler således også på anerkendelse mellem medarbejderne, og løbende anerkendelses-processer hvor disse etablerer fælles mening. (Hegel 1979 (1807), Honneth 2009, Ikäheimo 2009, Siep 2000, Busch 2010, Pippin 2011, Pippin 2008)

Filosofiens forståelse af meningsdannelse, anerkendelse og etablering af fælles ånd, vil blive brugt til at undersøge to organisatoriske kerneudfordringer efter NPM: Hvordan etableres fælles ånd gennem meningsdannelse og anerkendelse i den vertikale kommunikation imellem ledelse og lokale enheder i P&S. Og hvordan etablerer ledelsen på den lokale enhed meningsfuldhed og anerkendelse i lyset af lokale sprogspil og vertikale mål. En særlig udfordring for projektet er i denne sammenhæng at tage højde for det professionelle personale, som P&S har mange af har særlige kulturer for fælles meningsdannelse og anerkendelse, som ledelseskommunikation og måling må tage højde for i en organisation. (Larsen, Hein 2007)

Der skal således udvikles en systematisk kollektiv dynamik i organisationer, hvor anerkendelse og indflydelse er en mulig, for at skabe meningsdannende organisationer. Meningen skal være for de medarbejdere organisationen består af for at den fælles ånd kan etableres som NPM synes at mangle.

Hvordan undersøges organisationen?

Vi ved at organisationer fra New Public Management er pålagt en række kriterier og målekrav (Melander 2008), men spørgsmålet er hvordan disse systemer skal se ud, hvis anerkendelse er udgangspunktet. Organisationens nuværende praksis vil undersøges først (her: Psykiatri og Social i Region Midt's ledelsesinformations- og indikatorsystem), og ud fra dette se mønstre der kan udvikles

Hermed undersøges praksis først, og på den baggrund afkodes hvordan forskningsdesignet skal se ud. Der følges ledermøder mellem topledelse og næste niveau, indtil afsnitsniveau (der er 5 lag i organisationen Psykiatri og Social Region Midtjylland), der følges ledere på afsnitsniveau, og laves fokusgruppe interviews med medarbejderne.

Undersøgelsens særlige fokus vil dog være om nuværende og mulige kommende kommunikations- og målingspraxiser faktisk muliggør anerkendelsesdynamikker og etablerer fælles ånd.

G. Tidsplan

2010, forår Projektforberedelse England, social innovation	2010, efterår Præsentation i organisationen Afdækning af gældende praksis
2011, forår Udvikling af forskningsdesign	2011, efterår Forskning
2012, forår Opsamling af data, analyse	2012, efterår Skrivning af afhandling
2013 Skrivning af afhandling, aflevering	

H. Oversigt over indledende arbejde med organisationen

Projektets 2 dele hhv.

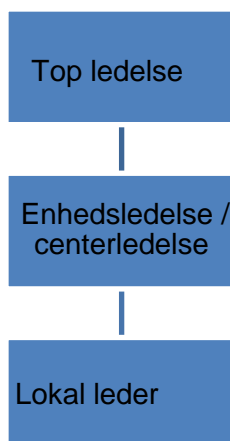
- vertikal meningsdannelse og
- lokal meningsdannelse vil tilgås som følger:

Vertikal meningsdannelse

Data indsamles (efterår 2010) via:

- deltagelse i møder mellem ledelsesniveauer (se illustration, vertikal streg = mødefora)
- skygning af leder
- fokus gruppeinterview med medarbejderne i afsnit
- Undersøgelse af hvordan niveauerne målesætter og udvikler indikatorer overfor hinanden.

Problem: hvordan skabes meningsfuld målestyring imellem ledelsesniveauerne



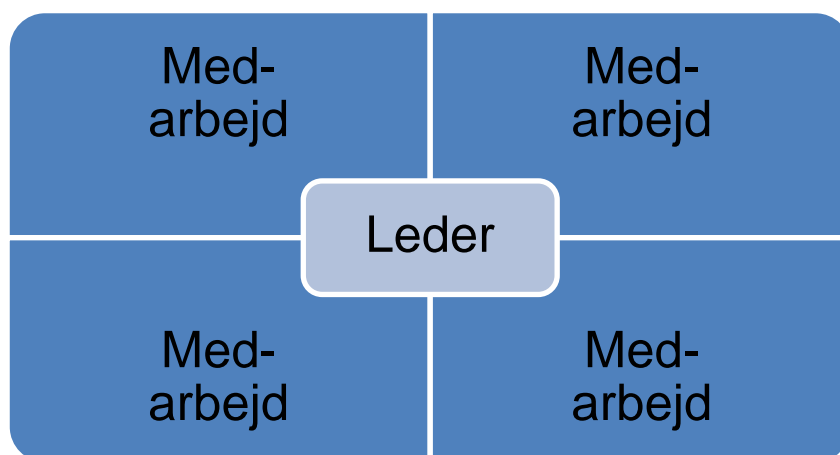
Lokal meningsdannelse

Data indsamles (efterår 2010)

- observation af lederpraksis
- skygning afdelings ledere
- observation af lederpraksis
- Fokusgruppe interviews

Udgangspunktet for observationen af lederen i afdelingen, er at komme tæt på hvordan linjen fra indikatorer og måleinformation der drøftes af topledelsen og de næste niveauer ned til lederen, herfra viderefremmes.

Problem: hvilke emergente processer skal lederen i særlig grad understøtte i forhold til meningsdannelse som medskaber og skaber, i afdelingen, samt leder og part i det vertikale system. (jf. illustrationen.)



Aftaler og plan for det efterår 2010

Fase 1

Vertikal meningsdannelse

1: juni-august 2010:

- sammen med P&D administrationen undersøges den nuværende praksis i organisationen

2: september-oktober 2010:

- deltagelse i P&S ledelse møder imellem de øverste 2 ledelses lag, og de 2 nederste ledelses lag i hver del af hhv. P&S's psykiatridel og socialdel (der er hhv. 4 lag i Psykiatrien og 5 lag i Social delen, og har derfor indbygget asymmetri i sin konstruktion).

3: november-januar 2010

- analyse af praktiske og teoretiske erfaringer, og på denne baggrund udarbejdelse af adækvat forskningsdesign.

Lokal meningsdannelse

1: Juni-august 2010

- sammen med P&D administrationen og kontorchef for Region Midt Koncern HR Organisation og ledelse, anvendes en afdeling som indledende følgestudier kan gøres med

2: september-november 2010

- en lokale afdelings leder følges, for at få indledende empiri omkring lokal meningsdannelse

3: december-januar

- analyse af praktiske og teoretiske erfaringer, og på denne baggrund udarbejdelse af emergent forskningsdesign.

Fase 2

Lokal og vertikal meningsdannelse

1: gennemførelse af forskningsdesign udarbejdet på baggrund af den indledende empiriske undersøgelse i fase 1.

Den praktiske forskning og udvikling af operationelle metoder til at skabe mening vertikalt i organisationen, vil indlede studiet, studiet af den lokale ledelse vil igennem vil foregå sideløbende og på baggrund af teoretiske studier. Her vil undersøges det filosofiske fundament for meningsdannelse i organisationer. Dette vil følges op af undersøgelse af hvilke operationelle metoder der findes der kan understøtte den filosofiske undersøgelse. I dette studie vil også kritik af den eksisterende performance management litteratur.

I. Planlagte publikationer

Konferencer

- 1) Efterår 2010: "Ledelsesidealer" Aarhus Universitet
- 2) Vinter 2010 Konference bidrag ved Det danske Ledelses Akademi på Aalborg Universitet
- 3) Efterår 2011: Nice, Frankrig "Measurement and Accounting Conference"
- 4) Tilbagemelding til organisationen via deltagelse i afdelingsmøder (løbende)

J. Litteratur

ANTOFT, R., eds.. *Håndværk & horisonter : tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. Odense: Syddansk Universitetsforlag. 2007

BARNEY G. GLASER and ANSELM L. STRAUSS, 1967. *the discovery of grounded theory : strategies for qualitative research*.

BRYMAN, A., 2008. *Social research methods*. 3. ed. edn. Oxford: Oxford University Press.

BUSCH, H.S.A., 2010. *The Philosophy of Recognition: Historical and Contemporary Perspectives* Lexington Books.

CHARMAZ, K., 1939-, 2007. *Constructing grounded theory : a practical guide through qualitative analysis*. Repr. edn. London: Sage Publications.

CORBIN, J.M., 1942- and STRAUSS, A.L., 2008. *Basics of qualitative research : techniques and procedures for developing grounded theory*. 3. ed. edn. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, Inc.

DUMMETT, M., 1993. *The seas of language*. Oxford: Clarendon.

HALKIER, B., 2008. *Fokusgrupper*. 2. udgave edn. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

HEGEL, G.W.F., 1979 (1807). *Phenomenology of Spirit*. OUP Oxford.

HONNETH, A., 2009. *Behovet for anerkendelse : en tekstsamling*. 1. udgave edn. Kbh.: Hans Reitzel.

IKÄHEIMO, H., 2009. A Vital Human Need - Recognition as Inclusion Into Personhood. *European Journal of Political Theory*, 8(1),.

KVALE, S., 1997. *InterViews : an introduction to qualitative research interviewing*. 5. printing edn. Thousand Oaks: Sage.

LARSEN, B., F. 1943 and HEIN, H.H., 2007. *De nye professionelle : fremtidens roller for de veluddannede*. Kbh.: Jurist- og Økonomforbundet.

MELANDER, P., ed, 2008. *Det fortrængte offentlige lederskab : offentlig ledelse efter New Public Management*. 1. udgave edn. Kbh.: Jurist- og Økonomforbundet.

MINTZBERG, H., 1983. *Structure in fives : designing effective organizations*. 5. printing edn. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

PIPPIN, R.B., 2011. *Hegel on Self-Consciousness: Desire and Death in the Phenomenology of Spirit (Princeton Monographs in Philosophy)* Princeton University Press.

PIPPIN, R.B., 1948-, 2008. *Hegel's practical philosophy : rational agency as ethical life*. New York: Cambridge University Press.

SIEP, L., 2000. *Der Weg der "Phänomenologie des Geistes" : ein einführender Kommentar zu Hegels "Differenzschrift des Geistes"*. Frankfurt/M: Suhrkamp.

WITTGENSTEIN, L., 1996 (1951). *Philosophical investigations*. 3. ed., repr. edn. Oxford: Basil Blackwell.

WRIGHT, C., 2003. *Saving the differences : essays on themes from Truth and objectivity* . Cambridge, Mass. ; Harvard University Press.

ARGYRIS, C. and SCHÖN, D.A., 1996. *Organizational learning II : theory, method, and practice*. Repr. with corrections edn. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

DE GEUSER, F. AND FIOL, M., ed, 2003. *Faire face à des situations complexes. La blessure narcissique des managers, in MOINJEON, B. (Ed)*. Paris, L'Harmattan.: La formation des cadres dirigeants. L'apport de la recherche, Paris, L'Harmattan.

DOOREN, W.V., BOUCKAERT, G. and HALLIGAN, J., 2010. *Performance management in the public sector*. London: Routledge.

EJLER, N., 2008. *Når måling giver mening: resultatbaseret styring og dansk velfærdspolitik i forvandling*. 1. udgave edn. Kbh.: Jurist- og Økonomforbundet.

FIOL, M., JORDAN, H., SULLA, E., ed, 2004. *Renforcer la cohérence d'une équipe. Diriger et déléguer à la fois*. Paris, Dunod.

FOLLETT, MARY PARKER (HENRY C. METCALF ED.), *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follett*. <http://www.lavoisier.fr/notice/frMWOL6S3AROWLKO.html> edn. Routledge.

FOSHAY, W.R. and SILBER, K.H., 2010. *Handbook of improving performance in the workplace. Vol. 1: Instructional design and training delivery*. Chichester: John Wiley.

HARBOUR, J.L., 2002. *The basics of performance measurement*. 5. printing edn. Portland, Oregon: Productivity Press.

HEGEL, G.W.F., 1979 (1807). *Phenomenology of Spirit*. OUP Oxford.

JACKSON, P.M., 1999. Productivity and performance of public sector organizations. *International Journal of Technology Management*, (1999, vol. 17, no. 7-8), 753-767.

JOHNSON, R.L., PENNY, J.A. and GORDON, B., 2009. *Assessing performance: designing, scoring, and validating performance tasks*. New York: Guilford.

KANE, B., 2010. *Performance Talk: Next Generation Management of Organizational Performance*. Frederiksberg: .

MELANDER, P., 2009. Nye perspektiver på Performance Management and Innovation efter Balances Scorecard: Hvordan kan vi styre fremtidens radikale innovationsprocesser? *Økonomistyring & Informatik*, 25(4), 301-305.

NOERREKLIT, H.E.A., 2004. The American balanced scorecard versus the French tableau de bord: the ideological dimension. *Management Accounting Research*, 15(2), 107 - 134.

NØRREKLIT, H., 2003. The Balanced Scorecard: what is the score? A rhetorical analysis of the Balanced Scorecard *Accounting, Organizations and Society*, 28(6), 591 <last_page> 619.

NØRREKLIT, H. and HANDELSHØJSKOLEN I ÅRHUS. INSTITUT FOR UDENRIGSHANDEL, [2003]. *Danish ideology and current management control : the loss of individual freedom*. Aarhus: Department of International Business, Faculty of Business Administration, The Aarhus School of Business.

NØRREKLIT, L., JØRGENSEN, K.M., CHRISTENSEN, J.B. and O'DONNELL, D., LARS BO, 2004. *Dimensions of Change: Conceptualising Reality in Organisational Research*. 1 edn. Copenhagen Business School Press.

NØRREKLIT, L. and NØRREKLIT, H., 1992. *Aktivitetens baseret profitstyring*. Århus: The Aarhus School of Business.

OECD, 1996. *Performance management in government: contemporary illustrations*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

PIPPIN, R.B., 2011. *Hegel on Self-Consciousness: Desire and Death in the Phenomenology of Spirit (Princeton Monographs in Philosophy)* Princeton University Press.

RADIN, B.A., 2006. *Challenging the performance movement: Accountability, complexity, and democratic values*. Washington, D.C.: Georgetown University Press.

SEYMOR, M., 2010. *The Plural States of Recognition (Palgrave Politics of Identity and Citizenship Series)*. Palgrave Macmillan.

SIEP, L., 2000. *Der Weg der "Phänomenologie des Geistes" : ein einführender Kommentar zu Hegels "Differenzschrift des Geistes"*. Frankfurt/M: Suhrkamp.

WIENER, C.L., 2000. *The Elusive quest: accountability in Hospitals*. New York: Aldine de Gruyter.