

Ansøgning om optagelse på LIMAC, Copenhagen Business School

Projektbeskrivelse til ph.d. projekt nr. 6

Betydningen af samspillet mellem styringsformer og organisering for innovation af ydelserne i sundhedsvæsenet.

Af Karen Ingerslev

Cand. psych. aut. Videnskabelig assistent ved Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse, CBS
Vært: MidtLab, Region Midtjylland

Hovedvejleder:

Professor Preben Melander, Center for Virksomhedsudvikling og Ledelse, CBS.

Primærvejleder:

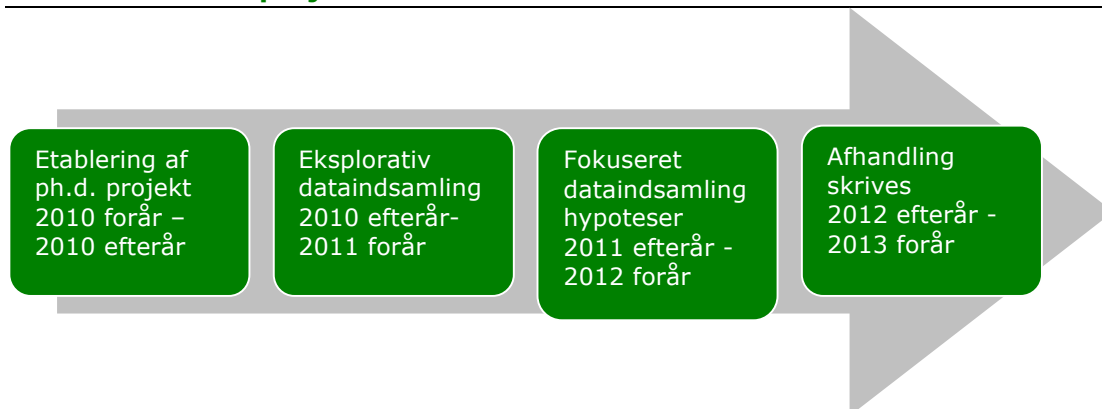
Lektor, Ph.d. Steen Visholm, Institut for Psykologi og Uddannelsesforskning, RUC

Studiet foretages i følgende organisationer:

Århus Universitetshospital, Århus Sygehus og Det Ny Universitetshospital, Region Midt, i 2 nye tværgående projekter, som har til formål at skabe nye former for ledelse og organisering:

1. Innovationsplatformen
2. NLO (Nye ledelses- og Organiseringsformer)

A. Overblik over projektet



Ph.d. projektet er del af et strategisk forskningsprogram udført for Finansministeriet om fremtidens lederskab i den offentlige sektor. Programmet skal udvikle mere virkelighedsnære og nuancerede forståelser af, hvad innovation er og hvordan lederskab og styring kan styrke innovationsevnen i en offentlig politisk styret kontekst. Dette del-Ph.d. studium om *"betydningen af samspillet mellem styringsformer og organisering for innovation af ydelserne i sundhedsvæsenet"* vil undersøge og komme med bud på, i hvilken grad styret innovation er mulig. Studiet undersøger hvilke ledelsesopfattelser og -praksisser der hæmmer og fremmer innovationsevnen, både horisontalt i innovationsprocesserne og vertikalt i koblingerne mellem de hierarkiske ledelsesniveauer og innovationsprojekterne.

Byggeriet af DNU, det nye universitetshospital i Skejby har skabt et presserende behov for at innovere hospitalets måde at organisere og lede på. NLO (Nye Ledelses- og Organiseringsformer) og Innovationsplatformen er to nye tværgående projekter, som skal udvikle innovationsevnen i organisationen. Begge tilbyder en unik mulighed for at undersøge innovationsprojekter, som kan betragtes som organisatoriske eksperimenter med at ville sætte innovation af ledelse og organisering på dagsordenen som et bevidst, villet og nødvendigt projekt - som rammer for styret innovation.

B. State of the art

Innovationsevne

Innovation er et begreb med mange definitionsvarianter siden Schumpeter. (her efter Drucker, 1986). Innovationsforskningen hviler på flere teori-komplekser eks. kreativitetsteori (eks. Csikszentmihalyi, 1996), pædagogisk-psykologisk teori om udvikling og læring (eks. Vygotsky 1987) og organisationspsykologi om eks. forandringsledelse. (eks. Schön, 1987; Senge, 1990). Grundlæggende handler innovation om at omsætte ideer til bedre praksis. (Jensen, Jensen, Digmann & Bendix, 2008) Hartley tilbyder følgende generelle definition på innovation: *"Changes worth recognizing as innovation should be globally (or at least locally) new to the organization, be large enough, general enough and durable enough to appreciably affect the operations or character of the organization."* (2005, her efter Nauta & Kasbergen, 2009) Definitionen fokuserer på innovation som resultat, hvor dette projekt fokuserer på innovationsevne som samspillet mellem de horisontale processer og vertikale koblinger, der kan hæmme eller fremme, at ideer skabes og udvikles til levedygtige beslutningsgrundlag.

Videnskabeligt bidrag

Forskning i offentlig innovation er stadig i et tidligt stadium, sammenlignet med forskning i innovation i private virksomheder. I et OECD litteratur review om Public Sector Innovation (Nauta & Kasbergen, 2009) beskrives offentlig innovation som *"understudied, and in serious need of research."* Innovationsstudierne er ofte på et aggregeret organisatorisk niveau og retrospektive i deres design. Dette studium bidrager med "real-time" studier, der følger og analyserer de hæmmende og fremmende ledelsesopfattelser og -praksisser i innovationsprocesserne.

Styret innovation

Forskning i innovation peger generelt på, at man må opgive ideen om at styre og kontrollere innovation, da nyskabelser skal have tid til at vokse nedefra, typisk omkring særligt kreative mennesker eller i grupper, kendetegnet af frihed, tillid og ro. (Csikszentmihalyi, 1997; Tanggaard, 2008;). Samtidig vidner såvel globale koncerners som regeringens innovationsstrategier om, at der er en tro på, at der er brug for innovation for at imødegå fremtidens udfordringer. (www.nike.com; www.apple.com; www.fm.dk) På baggrund af dette innovationspres ligger det snublende nært som ansvarlig ledelse at ville sætte innovation i værk, gennem måden, man organiserer og leder arbejdet på. Spørgsmålet er, i hvilken grad det er muligt at skabe et samspil mellem hospitalets klassiske hierarkiske organisationsstruktur og organiseringen af innovation, som i praksis styrker innovationsevnen?

Videnskabeligt bidrag

Studiet adresserer udfordringerne i at skabe innovation i en politisk ledet drifts-organisation. Organisationsforskere finder i forlængelse af Mintzbergs organisationsforståelse (1983), at organisationer, der både skal være effektive og innovative, sideløbende må udvikle bureaukratiske og adhokratiske strukturer og lade topledelsen integrere de to organisationstyper i en såkaldt "ambidekstrøs organisation". (Tushman & O'Reilly, 2006). Dette studium går videre end denne integration i topledelsen og undersøger, hvilke ledelsesopfattelser og -praksisser som bidrager til udviklingen af gensidigt berigende processer imellem de hierarkiske strukturer og innovationsprojekterne.

Ledelsesteori

Studiet anlægger en forståelse af ledelse som et lokalt, kontekst- og situationsafhængigt fænomen. Ledelse ses altid som en del af organiseret opgaveløsning, og dermed også af innovative aktiviteter, - og alle kan have en andel af ledelsen. (Bendix, Digmann, Jørgensen & Pedersen, 2008) Denne forståelse af ledelse betyder, at normative teorier om hvad ledere burde gøre bliver mindre relevante. I stedet interesserer studiet sig for, hvilke ledelsespraksisser der i praksis hæmmer og fremmer innovationsevnen. (Mintzberg, 2010) Ledelsespraksisser opstår ikke alene i den konkrete situation. De er samtidig forbundne med

grundlæggende antagelser om ledelse (Schein, 2010) Derfor undersøger studiet også hæmmende og fremmende ledelsesopfattelser for innovationsevnen.

Organisationspsykologi

Hvem skal man bringe sammen i innovationsprocesser, og hvilke dynamikker opstår, som hæmmer og fremmer innovationsevnen? 3 dominerende innovationsmodeller bryder med den klassiske hyldest af det ensomme geni og præsenterer forskellige holdninger til, hvem man skal bringe sammen i innovationsprocesser og hvordan. Brugerdrevet innovation (Thomke & Hippel, 2002) flytter ekspertrollen fra ledere og specialister til brugeren, styringslaboratorierne (Hjortdal, 2009) bringer forskellige positioner sammen om innovations-udfordringer og U-processer (Scharmer, 2008) tilføjer forskellige opmærksomhedsniveaues betydning for at skabe løsninger på komplekse udfordringer. Fælles for de tre innovationsmodeller er en antagelse om muligheden for, på trods af tilsyneladende modsatrettede ønsker og behov at nå til enighed om fælles mål. Tilsvarende beskriver professionslitteraturen ofte, at medlemmer af samme professionelle faggruppe har fælles mål, men forskellige bagvedliggende motiver. (Jespersen, 2005; Goffee & Jones, 2007; Hein, 2008)

Videnskabeligt bidrag

Denne harmoni-forståelse udfordrer og korrigerer projektet med den psykodynamiske systemteori forståelse af de komplekse dynamikker, der er i spil i innovationsprocesser, som både rummer konstruktiv kreativitet mod fælles mål og destruktiv misundelse, som hæmmer innovationsevnen. (Heinskou & Visholm, 2009)

C. Udviklingsmæssige formål

Udover det forskningsmæssige bidrag har projektet også udviklingsmæssige formål, idet projektet medfinansieres af en række sponsorer, som har særlige interesser i at uddrage praksisnær viden, som kan inspirere til videreudvikling af innovationsprojekter, der kan øge innovationsevnen.

Udviklingsmæssigt formål – Århus Universitetshospital, Århus Sygehus

Århus Sygehus oplever værdifuld innovation af ledelse og organisering, som typisk opstår omkring de faglige og ledelsesmæssige fyrtårne. Disse innovationer spredes meget sjældent til andre dele af organisationen. Projektets udviklingsmæssige ambition er at bidrage med viden om ledelsesopfattelser og -praksisser, som ser ud til at øge innovationsevnen, frekvensen og spredningen af de værdiskabende ideer.

Udviklingsmæssigt formål – Region Midtjylland

Region Midtjylland er optaget af at få mere viden om, hvordan man kan styrke organiseringen og ledelsen af professionelt prægede virksomheder som hospitaler, så man bliver betydeligt bedre til innovation, selvom der løbende er store og skiftende driftsmæssige krav fra region og ministerier.

D. Forskningsspørgsmål

- I hvilken grad er styret innovation mulig?
 - Hvilke ledelsesforståelser og -praksisser hæmmer og fremmer innovationsevnen i det ambidekstrøse samspil, der skabes mellem bureaukratiske strukturer med fokus på sikker drift og adhocpraktisk prægede rammers fokus på innovation?
 - Hvilke ledelsesforståelser og -praksisser understøtter den konstruktive kreativitet og håndterer destruktiv misundelse i innovationsprocesserne?

E. Teori i overblik

- 1) *Videnskabsteoretisk:*
Fænomenologisk socialpsykologi, forankret i et socialkonstruktionistisk forståelsesorienteret paradigme. (Lewin, 1951; Launsø & Rieper, 1993; Berger & Luckman, 1966).
- 2) *Støtteteorier fra ledelses- og organisationsteori:*
Mintzberg 1983, the Sloan School of Management (Scharmer, 2008; Schein, 2010) professionsteori (Goffee & Jones, 2007; Hein, 2008, Jespersen, 2005, Melander, 2008), psykodynamisk systemteori (Hirschhorn, 2003; Miller, 1967; Heinskou & Visholm, 2009; Klein, 1990; Bion, 1993; Winnicott, 1990).
- 3) *Empirisk metode:*
Teori om kvalitativ forskning, engaged scholarship og aktionsforskning. (Robson, 1997; Kvale, 1997; Van de Ven, 2007)

F. Projektbeskrivelse

Projektet gennemføres som et kvalitativt casestudie i to projektorganisationer med i alt otte innovationsforløb, som forløbet over et år. Der er ca. 45 involverede klinikere og 10 konsulenter, samt de relevante ledere. Studiet gennemføres i to faser.

Fase 1: Eksplorativ dataindsamling

Projektet består i første fase af en eksplorativ dataindsamling, gennem observerende deltagelse (Robson, 1997) og semi-strukturerede kvalitative interviews (Kvale, 1997). Observationer foretages i styregrupper, følgegrupper og projektgrupper, samt i første fase af innovationsprocesserne. De semi-strukturerede kvalitative interview gennemføres med udvalgte ledere, konsulenter og deltagere. Formålet med den eksplorative dataindsamling er at identificere to forløb, som efterfølgende danner ramme for den fokuserede dataindsamling i fase 2. Kriteriet for udvælgelse af de to forløb til fase 2 er deres konflikt-niveau. Det tilstræbes at vælge et forløb, præget af enighed om det fælles mål med innovationsprocessen og et, som har et højt konfliktniveau.

Fase 2: Fokuseret dataindsamling og hypoteser

Real-time studier af de horisontale innovationsprocesser i de to udvalgte forløb. Den fokuserede dataindsamling foregår i to spor:

- Der gennemføres deltager-observation af planlægnings- og udviklingsmøder, observation af innovationsprocesser og deltager-observation i evalueringsmøder. Formålet er at forstå, hvorfor innovationsevnen hæmmes og fremmes af ledelsesopfattelser og -praksisser i håndteringen af konstruktive og destruktive dynamikker i innovationsprocessen
- Real-time studier af de vertikale koblinger i de to forløb gennem observationsstudier af styregrupper og projektgruppers styring og rammesætning af innovationsprocesserne, fulgt op af kvalitative interviews med styregruppemedlemmerne.

På baggrund af den fokuserede dataindsamling genereres hypoteser om, hvilke ledelsesopfattelser og -praksisser, der kan styrke innovationsevnen i styret innovation. De generede hypoteser gøres til omdrejningspunkt for gensidigt berigende og udfordrende dialoger mellem deltagere, ledere, konsulenter, forsker og repræsentanter for kritiske perspektiver med det formål i fællesskab at kvalificere hypoteserne og udlede prototyper på innovationsprocesser, der yderligere forventes at styrke innovationsevnen.

G. Planlagte publikationer

Målet er at skrive en monografi.

H. Tidsplan

| | Forår | Efterår |
|------------------|--|---|
| 2 0 1 0 | <p>Projektetablering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Projekt mål • Projekt beskrivelse • Projektorganisation <p>Selvstudium:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En del af forløbet vil bestå af selvstudier af relevant litteratur. | <p>Fortsat projektetablering og selvstudium</p> <p>Kvalitativ dataindsamling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksplorativt feltstudium gennem observation, dokumentanalyse, og kvalitative forskningsinterview <p>Ph.d. kurser ASB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Argumentation and Research Design in Accounting <p>Ph.d. kurser CBS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kom godt i gang • Skrive time management |
| 2 0 1 1 | <p>Fortsat eksplorativ dataindsamling</p> <p>Selvstudium</p> <p>Ph.d. kurser: CBS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sof kurser <p>Relevante kurser vil blive fulgt efter opslag, særligt indenfor områderne innovationsteori, ledelses- og organisationspsykologisk teori, kvalitative forskningsmetoder samt i ph.d. gruppen mhp. styrket sammenhæng i forskningsprogrammet.</p> | <p>Fokuseret dataindsamling og hypoteser</p> <p>Evt. udlandsophold. Der er skabt indledende kontakt med innovations- og healthcare forskere på MIT, Boston, samt med universitetshospitaler i området. Der påtænkes en måneds studie-ophold i efteråret 2011.</p> <p>Selvstudium</p> <p>Ph.d. kurser</p> <p>Formidlingsaktiviteter: Undervejs i hele projektet sker en udveksling af analyser, resultater og praksisnære erfaringer med de studerede organisationer, med ph.d. gruppen, programledelsen, styregruppen, projektets partnere, sponsorer og FORUM.</p> |
| 2 0 1 2 | <p>Fokuseret dataindsamling og hypoteser fortsat</p> <p>Formidlingsaktiviteter</p> <p>Ph.d. kurser</p> | <p>Skrivning af afhandling</p> <p>Formidlingsaktiviteter</p> |
| 2 0 1 3 | <p>Afhandling færdiggøres</p> <p>Forsvar</p> <p>Formidlingsaktiviteter</p> | |

I. Litteratur

- Bendix, H., Digmann, A., Jørgensen, J. & Pedersen, K. M.: *Hospitalsledelse. Organisatorisk fænomen og faglig disciplin*. København, Børsens Forlag, 2008
- Berger, P. L. & Luckmann, T.: *Den samfundsskabte virkelighed*. København, Lindhardt & Ringhof, 1966
- Bion, W. R.: *Erfaringer i grupper og andre artikler*. København, Hans Reitzels Forlag, 1993
- Csikszentmihalyi, M.: *Creativity. Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York, HarperPerennial, 1996
- Drucker, P. F.: *Innovation and Entrepreneurship: Practice and principles*. New York: Harper Business, 1986
- Goffee, R. & Jones, G.: *Leading clever people: How do you manage people who don't want to be led and may be smarter than you?* Harvard Business Review pp. 72-79, 2007
- Hartley, J.: *Innovation in Governance and Public services: Past and present*. Public Money & Management, 2005, 25(1): 27-34
- Hein, H.: *Ledelse af primadonnaer – myter & fakta*. www.Ledelseidag.dk nr. 2, 2008
- Jespersen, P. K.: *Mellem profession og management*, København, Handelsskolens Forlag, 2005
- Klein, M. : *Misundelse og taknemmelighed*. København: Hans Reitzels Forlag, 1990
- Kvale, S.: *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag, 1997.
- Heinskou, T. & Visholm, S. (red.): *Psykodynamisk organisationspsykologi – på arbejde under overfladen*. København: Hans Reitzels Forlag, 2009
- Hirschhorn, L.: *Passion and Group Life*. PA: CFAR, 2003
- Hjortdal, H.: *Laboratorium for fremtidens ledelse og styring af offentlige institutioner*. København: Økonomistyring og informatik, 2009
- Jensen, K., Jensen, J. P., Digmann, A. & Bendix, H. W.: *Principper for offentlig innovation. Fra best practice til next practice*. København, Børsens Forlag, 2008
- Launsø, L. & Rieper, O.: *Forskning om og med mennesker. Forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskningen*. København, Nyt nordisk forlag Arnold Busck, 1993
- Lewin, K.: *Field: Theory in Social Science. Selected Theoretical Papers*. Chicago: University of Chicago Press, 1951
- Melander, P. (Ed.): *Det fortrængte offentlige lederskab: Offentlig lederskab efter New Public Management*. København, Jurist- og Økonomforbundet, 2008
- Miller, E. J.: *Systems of organization. The control of task and sentient boundaries*. London: Tavistock, 1967
- Mintzberg, H.: *Mintzberg om ledelse*. L&R Business, 2010
- Mintzberg, H.: *Structure in 5s': Designing Effective Organizations*. Prentice Hall, 1983.
- Nauta, F. & Kasbergen, P.: *OECD literature Review Public Sector Innovation*. 2009
- Robson, C.: *Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. Oxford UK & Cambridge USA, Blackwell Publishers Inc, 1997
- Rosted, J.: *3 former for innovation*. København: Økonomi- og Erhvervsministeriet, 2003
- Scharmer, C. O. *Theory U: Leading from the Future as it emerges*. Ankerhus Forlag, 2008
- Schein, E.: *Organizational Culture and Leadership*, 4 Ed., Jossey-Bass, 2010
- Senge, P.: *The Fifth Discipline*, Random House, London, 1990
- Schön, D. A. (1987) *Educating the reflective practitioner*. Californien: Jossey-Bass inc. Pub.
- Tanggaard, L.: *Kreativitet skal læres! Når talent bliver til innovation*. Ålborg Uni.Forlag, 2008
- Thomke, S. & Hippel, E. V.: *Customers as innovators: A new way to create value*. Harvard Business Review, Vol. 80, No. 4, pp. 74-81, April 2002
- Tushman M. L. & O'Reilly III: *Ambidextrous organizations: managing evolutionary and revolutionary change*. I: Mayle, D.: *Managing innovation and change*, 3. ed. CA: Sage Publications Inc., 2006
- Winnicott, D. W.: *Leg og virkelighed*. København: Hans Reitzels Forlag, 1990
- Van de Ven, A. H.: *Engaged Scholarship. A guide for organizational and social research*. Oxford University Press
- Vygotsky, L. S.: *Thought and Language*, Cambridge, MA MIT Press, 1934/1987