

13. Ledelse og endring av kunnskapsinstitusjoner

Virksomheter som skoler, universiteter og sykehus har en kompleks produksjon og må forholde seg til stadig mer dynamiske omgivelser - kunnskapsvirksomheter. Det er også åpenbart at en virksomhet som Kværner er i samme situasjon, fordi konkurransefortrinnet ligger i evnen til å dele kunnskap og skape kvalitet i å gjøre ting på nye måter, og på den måten kunne konkurrere med lavkostland. Hva betyr dette for ledelse, endring, organisering og innovasjon?

Samtidig ser det ut til at store deler av samfunnet svarer med *mer kontroll* og styring (top – down), *mer struktur* (se f.eks. på diskusjon rundt kommunesammeslåing), *målinger* og fokus på kontrollspenn i stedet for tillitsspenn. Vi synes altså å se en gammeldags praksis hvor styring og management blir sentralt, ofte på bekostning av kunnskapsledelse og lederskap. Vår hypotese er at dette *reduserer* virksomhetenes handlingsrom, på tross av at hensikten kan være det motsatte. Kunnskapsintensive virksomheter krever lederskap, klokskap og kreativitet for å skape innovasjon. Da blir kunnskapsdeling et svært viktig stikkord. Dette er høyaktuelt etter at New Public Management-kritikken har stilnet litt i Norge, uten at innføringen av NPM-basert ledelse og styring har mistet farten.

I denne sesjonen ønsker vi å tematisere ledelse og endring av kunnskapsinstitusjoner, samt relatere dette til deres 'samfunnsoppdrag', deres handlingsrom, og deres behov for å håndtere høy kompleksitet (blant annet mange interesser).

Mintzbergs (1992) poeng om empirisk sammenheng mellom omgivelsenes dynamikk, kompleksitet i arbeidet og hva slags koordineringsmekanismer som fungerer kan være en relevant tilnærming til problemstillingen. Er det mulig å løse komplekse kunnskapsintensive oppgaver uten relevant kompetanse og ulike kompetanser i samspill? «Svaret» i en kunnskapsvirksomhet, slik vi ser det, er at oppdraget *må* oversettes gjennom meningsbrytning og gjennom co-creation i en eller annen forstand.

Vi ønsker både empirisk og teoretisk orienterte bidrag velkommen. Noen mulige under-tema for bidrag til denne sesjonen (flere kan være aktuelle):

- Hvordan utvide handlingsrommet for ledelse av kunnskapsorganisasjoner i offentlig og privat virksomhet?
- Hvordan lede når samfunnsoppdraget og styringsmekanismene ikke stemmer godt overens?
- Performative perspektiver på makt i organisering og ledelse
- Institusjonelt entreprenørskap (f.eks Lounsbury & Crumley, 2007)
- Involvering (av ansatte og interessenter) som mobiliserende element
- Kunnskaping og ledelse (f.eks Von Krogh, Nonaka & Rechsteiner, 2012)
- Ledelse av kunnskapsinstitusjoner fra ulike teoretiske vinklinger: praksisteori (f.eks Mørk et al. 2010; Hovdal, 2004), kritisk teori (f.eks Contu, 2013), institusjonell teori, etc.

Ansvarlige: Knut Arne Hovdal, Høgskolen i nord.Trøndelag og Thomas Hoholm, BI

Kontakt: knut.a.hovdal@hint.no og thomas.hoholm@bi.no

Referanser:

Contu, Palpacuer & Balas (2013) "Multinational corporations' politics and resistance to plant shutdowns: A comparative case study in the south of France", i *Human Relations*, 66(3)

Hovdal (2004) *De profesjonelle i endring: En analyse av de profesjonelles konstruksjon av identitet i relasjon til ledelse, administrasjon og innbyggerne i Frosta kommune i perioden 1997 til 1999*, PhD-avhandling, Copenhagen Business School

Lounsbury & Crumley (2007) "New Practice Creation: An Institutional Perspective on Innovation", i *Organization Studies*, 28(7)

Mintzberg (1992) *Structures in Five: Designing Effective Organizations*, Prentice Hall

Mørk, Hoholm, Ellingsen, Edwin & Aanestad (2010) "Challenging Expertise: On Power Relations Within and Across Communities of Practice in Medical Innovation", i *Management Learning*, 41(5)

Von Krogh, Nonaka & Rechsteiner (2012) "Leadership in Organizational Knowledge Creation: A Review and Framework", i *Journal of Management Studies*, 49(1)