

NEON2015 i Trondheim – sesjonsoversikt og kontaktinformasjon

Framgangsmåte: Paperforslag sendes til sesjonsledere, som så foretar utvelgelse av paper. Endelig paper sendes også til sesjonsledere, som videreformidler til NEON-sekretariatet for oppsamling og felles distribusjon.

Frister for innsending er **1. september for abstract/paperforslag** og **15. oktober for fullt paper**.

Sesjoner 26. november:

Kjønn og organisasjon

Sesjonsledere: Maria Dockweiler og Lise Langåker. Bidrag sendes til maria.dockweiler@uis.no.

Paper-sesjon

I denne sesjonen ønsker vi bidrag som på forskjellig vis tematiserer kjønn, mangfold og likestilling i organisasjoner. Vi ønsker velkommen en bredde av teoretiske og empiriske perspektiver.

Endringer i arbeidsmarked og organisering av arbeid fører med seg nye utfordringer for likestilling og inkludering. Vi ser for eksempel en økende oppmerksomhet omkring kvinner i ledelse, samtidig som det foregår en re-etablering av kjønnsdelt arbeid i service- og omsorgssektoren, tett forbundet med nye migrasjonsmønstre og arbeidsdeling langs forskjellsskapende dimensjoner som kjønn, etnisitet og nasjonalitet. Hvordan svarer norske bedrifter og organisasjoner på disse komplekse utfordringene? Hvordan endres eller reproduseres ulikhetsregimer i organisasjoner under endring? Hvilke ledelsesstrategier finnes - og hvordan påvirkes rekrutteringspraksiser? Hvordan henger organisasjonsendring og endring i forståelser av kjønn sammen?

Til nå har kjønnsbalanse vært den mest utbredte likestillingsindikatoren, men likerepresentasjon fanger ikke alle dimensjoner ved likestilling og inkludering. Hvilke organisatoriske praksiser og strategier fungerer inkluderende? Hvordan kan mål om likestilling og mangfold konseptualiseres på meningsfulle måter?

Stikkord: Vertikal og horisontal segregering, ulikhetsregimer, inkluderingsmekanismer og ekskluderingsmekanismer, best practise, stereotypier og identitet, makt og ledelse, samarbeidsformer, relasjoner, organisasjonskultur

Offentlig reform og innovasjon – endring i struktur, kultur og tillit.

Sesjonsledere: May-Britt Ellingsen, Svein Tvedt Johansen og Henrik Dons Finsrud. Bidrag kan sendes til: May-Britt.Ellingsen@norut.no

Papersesjon

Store samfunnsmessige reformer og offentlige innovasjonsprogrammer står på dagsorden; kommunereformen, samhandlingsreformen, politireformen, stortilt innføring av velferdsteknologi i kommunehelsesektoren, og satsing på innovasjon i offentlig sektor. Disse

endringene reiser sentrale organisatoriske spørsmål som vedrører samhandling, tillit og tillitsrelasjoner, innovasjonsevne og endringsvilje, ansvarsfordeling og roller, og ikke minst innhold og kvalitet i tjenestene. Hva er den dominerende utviklingslogikken i offentlig sektor og hvordan spiller den inn på hvordan offentlige organisasjoner endres i det norske samfunnet?

Eksisterende samarbeidsrelasjoner og tillit utfordres gjennom reformer og utviklingstiltak, samtidig som tillit utgjør en viktig forutsetning for mye av det samarbeidet som vil finne sted i lys av reformene. Forskning viser samtidig hvordan samhandling og tillitsbygging på tvers av grenser er krevende og tar tid å bygge opp. Hva er tillitens vilkår i sosiale endringsprosesser? Hvem sitter i førersetet av endringsprosessene? Hvilken rolle kan og bør kommuner og statlige etater ta i egen fornyelse? Hvilke roller og forventninger utmeisles for offentlige ansatte og politikere? Satsing på innovasjon i offentlig sektor krever nye arbeidsmåter og endring i organisasjonskulturer. I Politireformen er hovedvekten lagt på endringer i struktur og organisering, men det er behov for tiltak som kan styrke ledelse og arbeidet med kultur. Vi inviterer til papers som adresserer et bredt spekter av problemstillinger knyttet til reformer og innovasjon i offentlig sektor. [Bidrag som peker på andre sider ved offentlige reformprosesser er også velkommen](#)

Midlertidighet i organisering og nye bemanningsstrategier

Papersesjon i to deler:

Del. 1

Internasjonalisering av arbeidsmarkedet og nye bemanningsstrategier

Sesjonsledere: Mona Bråten og Inger Marie Hagen, Fafo. Bidrag kan sendes til:

Mona.Braten@fafo.no

Hovedspørsmålet for denne sesjonen er hvordan norske bedrifter både påvirker og tilpasser seg økt internasjonalisering av arbeidsmarkedet. Arbeidskraftmobiliteten i kjølvannet av EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har skapt utfordringer knyttet til lavlønnskonkurransen og sosial dumping i flere bransjer. Innvandrere blir sjelden ansatt i norske bedrifter direkte, men ofte (kollektivt) innleid gjennom norske og utenlandske bemanningsbedrifter. Så selv om arbeidsinnvandrere er velkomne og ettertraktede, er de i liten grad inkludert i «det gode norske arbeidslivet». Aktuelle tema for sesjonen er endringene i bedriftenes bemanningsstrategier gjennom økt bruk av innleie og underentreprenører og hvordan dette endrer bedriftene og påvirker partssamarbeid, sikkerhet og arbeidsforhold blant utenlandske arbeidstakere i utsatte bransjer (godstransport, renhold, bygg og anlegg m.fl.).

Del 2

Midlertidighet i arbeid og organisasjon: Bemanningsformer og prosjektorganisering

Sesjonsleder Torstein Nesheim, SNF. Bidrag kan sendes til: Torstein.Nesheim@snf.no

Temporalitet og «flyktighet» er viktige trekk ved dagens organisasjoner og arbeidsliv. I denne sesjonen er søkelyset på virksomhetenes bruk av alternativer til direkte, langsiktige ansettelser; midlertidige ansettelser, innleie fra bemannings- og konsulentbedrifter, bruk av tjenesteleverandører og oppdragstakere og bruk av prosjekter, dvs. midlertidige organisatoriske enheter internt i eller mellom organisasjoner. Midlertidigheten kommer til uttrykk gjennom økt oppmerksomhet mot atypiske ansettelsesrelasjoner og tidsbegrensede (i motsetning til varige) organiserte enheter. Sesjonen inviterer til teoretiske bidrag om midlertidig arbeid og midlertidig organisering, hvordan disse henger sammen, endringer eller

variasjon i bruken av atypiske ansettelse og prosjektorganisering og utfordringer, dilemma og konflikter i forbindelse med disse formene for midlertidighet.

Ledelse mellom kontroll og tillit

Sesjonsleder; Kari Skarholt, Sintef

Papersesjon

Bidrag kan sendes til: Kari.Skarholt@sintef.no

Denne sesjonen vil fokusere på ledelses-utfordringer i forhold til usikkerhet og endring i arbeidslivet, og ha fokus på ledelse i grenselandet mellom kontroll og tillit. NEON 2015 har satt et tema knyttet til målstyring og rapportering. Vi ønsker å diskutere hvordan dette temaet får konsekvenser for utøvelse av lederrollen og hva som er god lederpraksis. Spørsmål som vil være relevante for sesjonen. Leder dagens ledere mye gjennom systemer og kontroll i dag og mindre gjennom å være tett på sine medarbeidere? Vil tilliten mellom ledere og medarbeidere utfordres når ledere har tro på at det er styring og kontroll som gir best resultater? Vil mer kontroll fra ledelsens side uttrykke mistillit til medarbeidere, og detaljstyring av ansatte og dermed virke negativt for medarbeidernes motivasjon, autonomi og produktivitet på arbeidsplassen? Er tillits-basert ledelse er mer effektivt enn intensiv styring og kontroll? Vil man i virksomheter der medarbeiderne får tillit, frihet og muligheter ha et stort konkurranse fortrinn? Vil ledere som viser tillit få mer motiverte og produktive medarbeidere og fører dette til mindre sykefravær?

Innovasjon og læring

Sesjonsledere: Leif Inge Magnusson, Irmelin Drake og Glenn-Egil Torgersen. Bidrag kan sendes til : Leif.Magnussen@hbv.no, eller ikt-pedagogikk@halden.net (G.Torgersen)

Papersesjon

I sesjonen ønsker vi å være utforskende med tanke på aktuelle teoretiske tilnærmer, begreper, og sammenhenger som belyser organisatoriske innovasjonsprosesser fra et individ og interaksjonsperspektiv. Mange alvorlige hendelser kommer uforutsett på ulike etater og aktører. Hvordan kan man planlegge, lære og trene på noe som vi ikke vet hva er eller hva som kommer? Kan man organisere og tilrettelegge for innovasjonssystemer og prosesser i organisasjoner for å håndtere det uforutsette? Hva er egentlig det uforutsette? Hvordan oppdages og forfølges nye muligheter/det uforutsette? Hvordan initieres og ledes innovasjonsprosjekter? Hvordan kan det uforutsette være en mulighet for å utnytte det produktive øyeblikk til læring og utvikling? Hvem er aktørene og hvordan utvikles innovasjonsressurser og prosesser? Er det spesielle kapabiliteter eller prosesser som samvirker og gir større mulighetsrom for innovasjon og læring? Finner vi eksempler på disse kapabilitetene i dagens organisasjoner?

Standardisering i praksis; organisering, kommunikasjon og samhandling i et helsevesen i endring

Papersesjon

Sesjonsledere: Erna Håland, Institutt for voksnes læring og rådgivningsvitenskap, NTNU, Heidi Gilstad, Institutt for nevromedisin, NTNU og Line Melby, forsker ved SINTEF, avd. Helse. Bidrag sendes til Erna Håland: erna.haland@svt.ntnu.no

Dagens helsevesen er i endring som en følge av nye måter å organisere tjenestene på, og som en følge av nye metoder og praksiser i produksjonen og utøvingen av helse- og omsorgstjenester. Eksempler er innføring av en rekke nye medisinske teknologier, økende vektlegging av evidens-basert medisin/kunnskapsbasert praksis, økt bruk av kvalitetsindikatorer, private helsetilbyderes inntog i tjenestene og nye finansielle modeller. Organisasjonene og systemene innenfor helsefeltet står altså overfor nye utfordringer, som krever at de tilpasser seg omgivelsene på nye måter. En av disse endringene over lang tid er nye krav til standardisering av behandling, prosedyrer og arbeidsprosesser, eksempelvis gjennom standardiserte pasientforløp. Vi ønsker i denne sesjonen å invitere inn bidrag som undersøker hva som skjer når standardiseringstenkningen møter lokal praksis i en eller flere organisasjoner/systemer. Hvilke lokale fortolkninger finner sted? Hvilken betydning får standardiseringen for helsepersonell og pasienter? Hvordan kan en balansere mellom pasientsentrerte, individuelle tilnærminger og strømlinjeformede tilnærminger? Hvilke konsekvenser får standardiseringstenkningen for samhandling på tvers av tjenestenivåene? Hvordan påvirkes kommunikasjonen mellom tjenesteutøvere og mellom tjenesteutøvere og pasienter? Vi ønsker en bred faglig tilnærming til feltet og inviterer derfor inn bidrag fra ulike fagfelt.

Sesjoner 27. november:

Organizational design

Sesjonsledere: Stine Ravndal Nygård, Bjørn-Tore Blindheim, Lars Klemsdal and Kjell Arne Røvik. Bidrag kan sendes til stine.r.nygard@uis.no

We continue our efforts from the previous year's conference (NEON 2014) in exploring the (new) meaning and importance of organizational design within organizational analysis. As we observed then, there is a growing recognition that organizational theorists over the past decades have neglected what was earlier considered *the* core of organizational theory: the management of collective effort through *organizational design*. Today, we are witnessing a renewed interest in organizational design, an interest that is fueled by 1) a growing awareness that design is a central and enduring problem of organizational and management scholarship and practice, 2) a growing demand for robust theorizing and empirical research on the many new and different forms of organizing that have evolved the last decades, and 3) a recognition that design goes beyond structure, and includes processes of creation, sensemaking and discovery. Building upon the 2014 session, this session represents an initial attempt to explore where such issues can lead in analyzing organizational design. We ask for both empirical, case-based papers as well as theoretical discussions of the role and status of organizational design within organization theory as of today. We welcome papers both in English and Norwegian.

Samarbeidsforsøkernes organisasjonsteorier i lys av dagens organisasjonsvirkelighet

Sesjonsansvarlige: Nina Amble, HIOA; Håkon Finne, SINTEF; Lars Klemsdal, UiS; Johan E. Ravn, SINTEF

Bidrag kan sendes til: johan.ravn@sintef.no

Papersesjon

Samarbeidsforsøkene LO og N.A.F. (NHO) er berømte både nasjonalt og internasjonalt, ikke minst på grunn av den praktiske (for eksempel gruppeorganisering) og politiske (arbeidsmiljøloven) virkningshistorien.

Men samarbeidsforsøkene omrammer også en tid med rik utvikling av sosiotekniske og andre organisasjonsteoretiske begreper. Noen av disse har vært i kontinuerlig bruk, mens andre har hatt et mer obskurt etterliv. Det kan virke lovende å gå litt mer omfattende og systematisk løs på en større del av den organisasjonsteoretiske arven fra samarbeidsforsøkene i lys av dagens organisasjonsvirkelighet:

- Hvordan står samarbeidsforsøkernes organisasjonsteorier seg som faglig tankegods i dag i forhold til forskning og undervisning?
- Hvordan står samarbeidsforsøkernes organisasjonsteorier seg som praktisk teori i forhold til forståelse og endring i dagens arbeidsliv?

Eksempler på interessante nøkkelbegreper fra samarbeidsforsøkernes organisasjonsteorier:

- Minimum critical specification (Herbst)
- Redundancy of function (Emery)
- Responsible autonomy (Trist)
- The Learning Organization (Herbst)
- Cogenetic logic / unity (Herbst)
- Joint optimization
- Intrinsic worktask requirements

Sesjonsansvarlige ønsker å vurdere sesjonsbidragene i forhold til å skape en internasjonal publikasjon.

Vi inviterer til tekstbidrag på engelsk, men også norsk. Presentasjoner og diskusjoner vil foregå på norsk.

Samfunnssikkerhet

Papersesjon

Sesjonsledere: Lise H. Rykkja, Postdoktor, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen og Forsker II, Uni Research Rokkansenteret: Helge Renå, PhD-kandidat, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen og Kåre Grebstad, Kommandørkaptein, Forsvarets Høgskole (FHS). Bidrag sendes til lise.rykkja@uni.no

Sesjonen har til hensikt å belyse samfunnssikkerhet gjennom å diskutere sammenhengen mellom krisehåndtering og organisering. Håndtering av kriser innebærer utfordringer knyttet til spesialisering og samordning, så vel som flernivåstyring. Samtidig bidrar stadige endringer i organisasjoner som har ansvar for sikkerhet og håndterer kriser til å øke kompleksiteten. Kriser kan således oppfattes som særlige «wicked problems» preget av usikkerhet og tvetydighet. Viktige dimensjoner er forebygging, beredskap og håndtering, men også organisering av prosesser for læring og endring som følge av kriser. Legitimitet og tillit til de som har ansvar for samfunnssikkerhet er essensielt; både mellom involverte etater og i befolkningen.

Hva kjennetegner en god krisehåndtering, hvilke verktøy anvendes, hvilke ressurser finnes,

og hva kreves? Hvordan sikres god samordning mellom organisasjoner og mellom ulike administrative nivå? Hva kjennetegner læring og endring i organisasjoner kriser? Hvordan skapes legitimitet og tillit?

Vi inviterer til en sesjon som i bred forstand tar opp problemstillinger som belyser sammenhengen mellom organisering og krisehåndtering. Både teoretiske og empiriske bidrag er velkomne

Organisering og regulering for sikkerhet i et arbeidsliv i endring

Forskerstafett

Sesjonsleder: Trond Kongsvik, NTNU Samfunnsforskning, Gudveig Gjørund, NTNU Samfunnsforskning og Kristine Størkersen, NTNU Samfunnsforskning.

Bidrag kan sendes til trond.kongsvik@apertura.ntnu.no

Endringene vi ser innen privat og offentlig arbeidsliv er store. De kan knyttes til blant annet teknologiutvikling og økt internasjonalisering, men også konjunktursvingninger og endrede økonomiske rammebetingelser. I denne sesjonen ønsker vi bidrag som belyser sikkerhetsaspekter i arbeidslivet i lys av denne utviklingen. Har arbeidslivet blitt mer utrygt, i tilfelle hvordan og for hvem? Påvirker endrede rammebetingelser i arbeidslivet mulighetene for regulering og påvirkning? Hvilket handlingsrom og hvilke virkemidler finnes det for å ivareta sikkerheten når endringstakten øker?

Høyere utdanning i endring.

Åpen post

Sesjonsledere: Mats Persson, Høgskolen i Østfold og Inger Carin Erikson, BI. Bidrag kan sendes til inger.c.grondal@bi.no

Norsk høyere utdanning har gjennomgått omfattende endringer det siste tiåret inspirert av internasjonale trender når det gjelder styring og ledelse av offentlige institusjoner. Disse utfordrer akademiske tradisjoner og har i sterk grad påvirket både ansatte og studenter. Vi har sett både radikale reformer i styring og struktur og tilpasninger av lokal karakter. Endringene som i ulik grad er innført i utdanningsinstitusjonene, har fått konsekvenser for ansattes arbeidsvilkår, innhold og struktur på utdanningen. I sesjonen er vi interessert i arbeider som beskriver og analyserer hva som kjennetegner ideene bak dagens organisasjonsutforming i høyere utdanning, erfaringer med konsekvensene av organiseringen for studenter og ansatte og for institusjonenes virke og rolle i samfunnet. Vi ønsker bidrag fra ulike perspektiver og teoretiske retninger.