

Carl Cato Wadel
Høgskolen i Stavanger
Avd. for økonomi-, kultur- og samfunnsfag
Pb. 2557 Ullandhaug
4091 STAVANGER
Tlf. 51831600
Fax. 51831510
Email: Carl.Wadel@oks.his.no

FORSKNINGSPROSJEKT I OLJEDIREKTORATET 2001-2006

INNLEDNING

Jeg har fått positive tilbakemeldinger fra OD på min forespørsel om å gjennomføre et forskningsprosjekt i organisasjonen i forbindelse med mitt dr. gradsprosjekt. Dette notat har til hensikt å informere kort om mitt prosjekt og hva jeg ønsker å gjøre i OD.

TEMA FOR PROSJEKTET

Tema for mitt prosjekt er ledelse. Fokus rettes mot ledelse av mennesker i organisasjoner. Jeg ønsker å utvikle en relasjonell og prosessuell forståelsesramme av ledelse, og drøfte hva en slik forståelsesramme kan bidra med til vår forståelse av hva ledelse kan være, og hvordan god ledelse kan utvikles. Videre er jeg spesielt opptatt en komponent ved all ledelse som kan betegnes som pedagogisk ledelse eller læringsledelse, dvs. ledelse knyttet til læring og utvikling av en felles basis for samhandling.

Bakgrunnen for valg av tema er at tradisjonell tenkning om ledelse er svært lederorientert. Forståelsen av ledelse har innenfor tradisjonelle forståelsesrammer i stor grad vært koblet til formelle ledere og hva disse lederne gjør. Videre har fokuset i stor grad vært rettet mot administrativ ledelse. Vesentlige sider ved ledelse blir ikke fanget inn ut fra et tradisjonelt perspektiv på ledelse.

Mitt utgangspunkt er at ledelse utøves i relasjonen mellom aktører, og må forstås som en samhandlingsprosess der partene påvirker hverandre gjensidig. Ut fra dette perspektivet vil ledelse kreve og innebære relasjonelle ferdigheter, dvs. ferdigheter som to eller flere personer besitter sammen. En slik relasjonell og prosessuell forståelse av ledelse innebærer at vi i studier av ledelse må være like opptatt av de ledede, og deres del-ferdigheter, som av de som er eller fremtrer som ledere.

For å utvikle et mer relasjonelt og prosessuelt perspektiv på ledelse ønsker jeg å studere sammenhenger og situasjoner innen organisasjoner hvor en ikke finner formelle ledere, men likevel mye ledelse. I slike situasjoner blir det interessant å se nærmere på hvem som tidvis er "leder", og på hvilke typer handlinger som kan betegnes som lederhandling. Begrepet leder må i denne sammenheng gis et noe annet innhold. Det må kobles løs fra

formelle ledere, for eksempel ved å si at ledere er den eller de som til enhver tid driver en prosess framover, tar initiativ, kommer med utspill, eller setter seg i posisjon til å følge opp et initiativ/utspill.

OLJEDIREKTORATETS ROLLE I PROSJEKTET

OD er en svært interessant organisasjon for dette prosjektet i og med organiseringen i selvstyrte lag. I selvstyrte lag har man ikke formelle ledere, men man vil likevel finne utøvelse av ledelse. Videre vil selvstyrte lag kreve mye læringsledelse. Dermed kan slike lag være et godt utgangspunkt til å videreutvikle vår forståelse av ledelse.

Jeg ønsker gjennom mitt forskningsprosjekt å prøve å fange inn hvordan ledelse utøves i de selvstyrte lagene i OD. Hva slags ledelse finner vi i selvstyrte lag? Hvem kan sies å utøve ledelse i selvstyrte lag? Er det slik at aktørene alternerer mht. å være "ledere" og "ledede"? Jeg vil rette fokus mot spillet mellom medlemmene i selvstyrte lag og studere hvordan partene utformer og utøver sine roller i et flersidig samspill; hvordan partene gjensidig påvirker hverandres rolleutforming og rolleutøvelse.

Dette innebærer at jeg ønsker å få adgang til å *observere* samhandlingen mellom medlemmene i ulike selvstyrte lag, ha *uformelle samtaler* med lagmedlemmene på grunnlag av den samhandlingen jeg observerer, og gjennomføre ustrukturerte *intervjuer* med lagmedlemmene.

PLANER FOR INFORMASJONSINNHEMTING I OD

Dr.gradsprosjektet har en tidsramme på 5 år. Jeg tar sikte på å levere avhandlingen i 2006. Første del av arbeidet vil bestå i å skrive en doctoral proposal og søke opptak på et dr.gradsprogram. For å utarbeide en slik proposal vil det være viktig at jeg har ervervet meg en viss basiskunnskap om OD, omorganiseringsprosessen og hvordan man arbeider i de selvstyrte teamene.

Jeg ønsker å bruke våren og høsten 2001 til å bli kjent med organisasjonen og noen utvalgte lag. Jeg ønsker å starte med å intervju noen sentrale aktører om den omorganiseringsprosessen OD har vært igjennom. Målet er å kunne beskrive hendelsesforløpet i så stor detalj som mulig; få tak i bakgrunnen for endringen, hvem som vært de sentrale aktørene, hvem som har tatt hvilke initiativ, hva som har gjort omorganiseringen mulig, utfordringer man har møtt i ulike faser av prosessen osv. Videre ønsker jeg å bli introdusert til 2-3 av lagene. Disse vil bli valgt ut i samarbeid med mine kontaktpersoner i OD. Jeg ønsker å bli kjent med lagene og være med på enkelte samlinger som lagene har, for eks. faste møter og lagbyggingsaktiviteter.

Våren 2002 vil arbeidet med selve avhandlingen starte for alvor. Den våren ønsker jeg å delta mer regelmessig på samlinger/møter lagene har og ha avtalte samtaler med medlemmer av lagene. Jeg har søkt Høgskolen om forskningsfri i 2 år fra høsten 2002. Første del av denne perioden planlegges brukt til feltarbeid i organisasjoner. Jeg vil gjerne tilbringe 3-4 måneder på fullt tid i OD høsten 2002. I denne tiden vil det være ønskelig å få være med på så mye

som mulig av lagenes aktiviteter og gjennomføre intervjuer med alle lagmedlemmene. I andre del av forskningsfriperioden planlegger jeg et opphold ved et utenlandsk universitet hvor jeg kan finne et aktuelt fagmiljø innen ledelsesforskning.

Under arbeidet med å skrive ut empirien og videreutvikle det teoretiske perspektivet i perioden 2004 - 2006, vil det være viktig for meg å være i jevnlig kontakt med sentrale informanter i OD for å få tilbakemeldinger på det jeg arbeider med.

PROSJEKTETS NYTTEVERDI FOR OD

Generelt vil prosjektet frembringe økt kunnskap om samhandlings-, lærings- og ledelsesprosesser og bidra til utviklingen av analytiske begreper og perspektiver som kan komme både OD og andre organisasjoner til nytte. Prosjektet har en formidlingsdimensjon som tar sikte på å utvide og stryke kunnskapsgrunnlaget for lederopplæring og praktisk ledelse med kvalitativt nye og supplerende perspektiver.

Gjennom mine samtaler og intervjuer i OD håper jeg å kunne bidra med spørsmål, tanker og refleksjoner som vil være bevisstgjørende for de ansatte, og som vil bidra til å øke deres innsikt i mellommenneskelige relasjoner og samhandlingsprosesser.

En del av prosjektet vil bestå i å gjennomgå litteratur innen organisasjon og ledelsesfeltet. Det betyr av jeg vil få innsikt i tenkning på dette fagfeltet som jeg om ønskelige kan videreformidle til interesserte i OD. Videre vil jeg fasen med å skrive teori- og empirikapitlene av avhandlingen, gjerne presentere analyser og teorier og prøve å få til en dialog omkring disse med interesserte i OD.