

Betydningen af mindset, psykologisk sikkerhed og peer coaching for udvikling af organisatorisk læring i organisatoriske enheder

Baggrund for projektet

Offentlige organisationer må i stigende omfang forholde sig til en voksende forandringshastighed, en øget kompleksitet i opgaveløsningen, et pres for øget effektivitet og produktivitet uden servicereduktion samt krav om helhedsorientering, brugerinddragelse og nytænkning.

Hvis offentlige organisationer skal lykkes under disse betingelser, så kræver det, at de organisatoriske enheder, der er helt tæt på kerneopgaven og borgerne, formår at skabe organisatorisk læring – her forstået som udvikling på baggrund af ny viden.

Forskning peger på, at organisationers evne til at lære er afgørende for deres resultatskabelse og succes, men også at vejen til organisatorisk læring er kompleks og kræver yderligere udforskning. Det er denne yderligere udforskning, som dette ph.d.-projekt vil bidrage til, ved at undersøge hvilken betydning mindset, psykologisk sikkerhed og peer coaching har for organisatorisk læring.

Projektets undersøgelsesmetode

Projektet beror på et mixed method design. Der anvendes først og fremmest kvantitative data, der tilvejebringes gennem udsendelse af spørgeskemaer i forbindelse med VUOS-projektet ved Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse. Dernæst anvendes også kvalitative data fra interviews med et udsnit af de organisatoriske enheder. Læs mere om VUOS-projektet her:

https://ps.au.dk/fileadmin/Statskundskab/CPL/Hjemmesideredigering/Projektbeskrivelser/VAERDISKABE_NDE_UDVIKLING_AF_ORGANISATORISK_SAMSPIL_VUOS_.pdf



Projektets grundspørgsmål

På baggrund af de kvantitative og kvalitative data skal projektet bl.a. belyse følgende spørgsmål:

- Hvilken betydning har lederes og medarbejderes mindset for enhedens evne til at skabe organisatorisk læring?
- Hvilken betydning har det mindset, der dominerer i den organisatoriske enhed for enhedens evne til at skabe organisatorisk læring?
- Hvilken betydning har psykologisk sikkerhed for enhedens evne til at skabe organisatorisk læring?
- Hvilken betydning har peer coaching for enhedens evne til at skabe organisatorisk læring?
- Hvilke praksisser understøtter organisatorisk læring?

Yderligere information om projektet

Projektet ledes af erhvervs-ph.d.-stipendiat Rasmus Thy Grøn (rtg@lead.eu). Projektet beror på en bevilling fra Innovationsfonden. Hovedvejleder er lektor Thomas Jønsson, mens bivejleder er professor Lotte Bøgh Andersen.