

## VÆRDISKABENDE UDVIKLING AF ORGANISATORISK SAMSPIL (VUOS)

### **Formål og deltagere i projektet**

I september 2019 igangsætter Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse ved Aarhus Universitet VUOS-projektet – et forskningsprojekt, der har til hensigt at undersøge effekterne af tre forskellige udviklingsforløb for både ledere og medarbejdere i politiet, på sociale botilbud og på hospitaler.

Projektet løber frem til april 2023, og i løbet af denne periode lodtrækker vi 216 enheder til at modtage et af tre forskellige udviklingsforløb, der bliver afviklet lokalt hos de deltagende enheder. Udviklingsforløbene forestås af ansatte fra Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og konsulentfirmaet LEAD. En enhed består af en personaleleder og 11-29 medarbejdere. De 216 deltagende enheder fordeler sig på 72 politienheder, 72 socialfaglige enheder inden for handicap- og psykiatrimrådet samt 72 sygeplejefaglige enheder på hospitalerne.

De tre forløb fokuserer på, at de deltagende enheder enten udvikler sig i retning af et stærkt fokus på en organisatorisk vision, en afstemt deling af ledelsesopgaverne eller en øget motivation blandt enhedens ansatte. Ultimativt skal alle tre forløb herigenom bidrage til, at de deltagende enheder lykkes endnu bedre at indfri organisatoriske målsætninger. Indholdet på forløbene baserer sig på indsigter fra teori og forskning om henholdsvis visionsledelse, distribueret ledelse og medarbejdermotivation. Både dansk og international forskning har vist, at alle tre tilgange bidrager positivt til organisationers resultatskabelse.

Projektet har dermed til hensigt at bidrage til udvikling af de deltagende organisatoriske enheder, samtidig med at projektet også skal skabe viden om effekterne af forskellige udviklingsforløb – herunder viden om, hvilke udviklingsforløb, der fungerer bedst i forskellige organisatoriske kontekster.



### **Overordnet undersøgelsesmetode**

Personaleledere og medarbejdere i de 216 enheder deltager i to halve udviklingsdage af hver fire timers varighed kombineret med opgaver mellem de to udviklingsdage, ligesom forløbet både forberedes og efterbehandles i et samarbejde mellem personalelederen og den person, der forestår det enkelte udviklingsforløb. Forløbene gennemføres med afsæt i anerkendte og velafprøvede metoder og en systematisk udarbejdet drejebog.

Effekten af udviklingsforløbene bliver undersøgt på flere måder. Vi udsender spørgeskemaundersøgelser til personaleledere og medarbejdere før og efter afholdelsen af udviklingsforløbene og undersøger derigennem udviklingen i fx motivation, deling af ledelsesopgaver og klarhed i opfattelsen af enhedens fælles vision. Derudover vil vi, i udvalgte enheder, følge op på effekterne af udviklingsforløbene via kvalitative interviews. Endelig følger vi medarbejdernes sygefravær m.v. via registerdata. Opfølgningen på udviklingsforløbene sker både lige efter udviklingsforløbene og 1 år efter forløbenes afslutning, da det sikrer blik for både kort- og langsigtede effekter af udviklingsforløbene.

### **Yderligere information om projektet**

Projektet ledes af centerleder Lotte Bøgh Andersen og center manager Christian Nyvang Qvick. Dertil kommer en bred tværdisciplinær arbejdsgruppe bestående af forskere fra ledelsescenteret samt konsulenter fra konsulentfirmaet LEAD. De første resultater fra projektet præsenteres medio 2020.