

Ledelsesredskaber: Visionsledelse og Organisatorisk Performance (LEVO)



Baggrund for projektet

Der har gennem en længere årrække været et stigende fokus på at styrke kvaliteten af ledelsesindsatsen i den offentlige sektor. Denne ambition er godt i tråd med den lange række af forskningsstudier, der peger på, at ledelsesadfærden har afgørende betydning for fx medarbejdermotivation og resultatskabelse i offentlige organisationer.

I bestræbelserne på at styrke kvaliteten af ledelsesindsatsen anvender mange organisationer forskellige former for proces- og samtaleguides for at understøtte lederens dialoger med medarbejderne. Disse ledelsesredskaber bruges fx i forbindelse med udviklingssamtaler og performancesamtaler. Hensigten med redskaberne er, at lederen gennem strukturerede processer og dialoger med medarbejderne skal styrke fx målklarhed, kompetenceudvikling, samarbejdsrelationer, arbejdsmotivation og ultimativt bidrage til bedre organisatorisk performance. Forskning peger da også på, at ansigt til ansigt dialog er en afgørende kommunikationsform i ledelse, og derfor giver det god mening, at mange organisationer søger at understøtte lederne i netop denne opgave.

Vi mangler imidlertid viden om, hvorvidt sådanne redskaber faktisk påvirker ledelsesadfærden. Kan man fremme en bestemt form for ledelsesadfærd ved at understøtte ledere med et ledelsesredskab?

Et centralt spørgsmål i denne sammenhæng knytter sig til typen af ledelsesredskaber. Gennem de seneste årtier har et stigende antal organisationer øget

digitaliseringen af bl.a. redskaber til dialog mellem ledere og medarbejdere. Man har forsøgt at udnytte digitaliseringens fordele til at give lederne en endnu bedre understøttelse på dette område. Men også her mangler vi forskningsbaseret viden. Vi ved ikke, om digitale ledelsesredskaber er mere eller mindre effektive til dette formål end de mere analoge ledelsesredskaber, som fortsat er dominerende i mange organisationer.

Formål med projektet

Formålet med LEVO-projektet er at undersøge, om ledelsesredskaber kan fremme bestemte former for ønskværdig ledelsesadfærd. Projektet undersøger også, om ledelsesredskaberne via den ændrede ledelsesadfærd har betydning for tilfredsstillelsen af medarbejdernes psykologiske grundbehov, medarbejdernes arbejdsmotivation og organisationens præstationer. Endelig undersøger projektet, om effekten af analoge og digitale ledelsesredskaber er forskellig.

Projektets undersøgelsesmetode

LEVO-projektet gennemføres som et felteksperiment på beskæftigelsesområdet i Danmark. 34 kommuner deltager i projektet og 225 ledere fra disse kommuner vil anvende ledelsesredskaber, der er udviklet som led i projektet. Ud over anvendelsen af ledelsesredskabet får de deltagende ledere også to dages ledelsestræning med fokus på udøvelsen af visionsledelse ved hjælp af redskabet.

Ledelsesredskabet og ledelsestræningen udvikles på baggrund af transformationsledelses-litteraturen og coachinglitteraturen. Redskabets og træningens formål er at understøtte lederens udøvelse af visionsledelse gennem ansigt til ansigt dialog med deres medarbejdere.

Projektet bygger på data indsamlet via præ- og postinterventionsspørgeskemaer blandt såvel de deltagende ledere samt deres omtrent 4.500 medarbejdere. Derudover anvender projektet registerdata omkring den organisatoriske performance i de deltagende jobcenterenheder.

Yderligere information om projektet

Projektet ledes af erhvervs-ph.d.-stipendiat Jørgen Skovhus Haunstrup (jorgen@ps.au.dk). Projektet gennemføres i et samarbejde mellem Kronprins Frederiks Center for Offentlig Ledelse og Musskema.dk ApS og med en bevilling fra Innovationsfonden. Hovedvejleder er professor Christian Bøtcher Jacobsen. Professor Lotte Bøgh Andersen er bi-vejleder, og direktør Joachim Langagergaard er virksomhedsvejleder.