

Fordypningsprosjekter i Strategisk Endringsledelse 2024

Fordypningen i Strategisk endringsledelse (SEL) gir studentene en faglig spesialisering gjennom å kombinere teoretisk fordypning og arbeid med konkrete utfordringer i privat og offentlig sektor. Faglige tema som inngår er endringsledelse, organisasjonsutvikling, organisasjonsteori, organisasjonslæring og konsulentarbeid. De fleste av oppgavene gis i tilknytning til pågående forskningsprosjekter ved NTNU eller SINTEF. Det innebærer tilgang til relevante bedriftscase og reisestøtte til datainnsamling.

Forutsetningen for å velge denne fordypningen er å ha bestått emnene TIØ4275 Strategisk ledelse og TIØ4276 Endringsledelse. Parallelt med prosjektet må man følge emnet TIØ4547 Strategisk endringsledelse, fordypningsemne.

Vi ønsker at oppgavene skrives i par av studenter, men etter avtale kan de også skrives individuelt eller i grupper av tre studenter. Normalt vil prosjektoppgaven videreføres som masteroppgave. Ofte gjennomføres prosjektoppgaven som en litteraturstudie, mens masteroppgaven innebærer undersøkelser i én eller flere bedrifter. Andre varianter er også mulig, f.eks. at man starter datainnsamling i høstsemesteret. Prosjektoppgavene er formulert relativt åpent. Det er opp til gruppene, i samråd med veiledere, å avgrense tema og problemstilling nærmere. Oppgavene kan skrives på norsk eller engelsk.

Ta gjerne kontakt med de oppførte kontaktpersonene for mer informasjon om de enkelte oppgaver.

Koordinator for fordypningen: Jonas A. Ingvaldsen, jonas.a.ingvaldsen@ntnu.no

SEL 01: Egendefinert prosjekt

Denne velges dersom studenten(e) har en avtale med veileder om et spesifikt prosjekt. Spesifiser tema og veileder i merknadsfelt.

SEL 02: Smidige offentlige organisasjoner

IT-bransjen har siden 2001 trent på å være smidig (agile). Smidig er et begrep for arbeid som inkluderer læring og forbedring underveis.

Nå er det mange organisasjoner også utenfor IT-bransjen som ønsker å bli smidig, for å bli mer tilpasningsdyktige/endringsdyktige. Blant annet fordi de ønsker å gjennomføre en digital transformasjon, der et sentralt element er å sørge for at organisasjonen blir utvikler dynamiske ferdigheter. Dette blir også mer og mer aktuelt for organisasjoner innenfor offentlig sektor, så det er et stort behov for å forstå mer om hvordan man kan jobbe med smidig i offentlige organisasjoner. Men det er ikke mange offentlige organisasjoner som har kommet så langt med dette. Derfor kan det være en fordel å forske på noen som har kommet et stykke på veien til å bli mer smidig.

Norges Geologiske Undersøkelse (NGU) er en offentlig finansiert organisasjon som har satt seg som mål å øke sin endringskompetanse gjennom det strategiske tiltaket «SMART organisasjon»¹ Dette skal skje blant annet gjennom å øke graden av samarbeid.

NGU har hatt noe erfaring med smidig arbeid, og i tillegg har Kantega vært inne og rådgitt, samt holdt kurs i smidig. NGU og Kantega ønsker å finne ut hvordan investeringen NGU har gjort i å bli mer smidig har brakt dem nærmere målet. Kantega sitt formål var «å bidra til å videreutvikle organisasjonens endringskompetanse, trene på hvordan man kan ha medvirkning og involvering av medarbeidere, utvikle mer effektive interne prosesser og et godt arbeidsmiljø.» Hvorvidt dette er mulig å oppnå med de aktiviteter som ble gjennomført bør vurderes i forskningsprosjektet.

NGU gjør tilgjengelig informasjon og stiller med intervjupersoner. Kantega kan stille med kontorplass i sine lokaler ved behov.

Kontaktperson for spørsmål: kristin.wulff@kantega.no og eller hanne.finnestrand@ntnu.no

Veiledere: Hanne Finnestrand (og Kristin Wulff som biveileder).

SEL 03: Storskala organisasjonslæring

Å kunne reagere effektivt på ny informasjon og nye erfaringer er viktig for organisasjoner som skal innføre ny teknologi eller tilpasse seg skiftende omgivelser. I faglitteraturen omtales

¹ <https://www.ngu.no/om-ngu/ngus-strategiplan-2020-2030>

denne prosessen som organisasjonslæring; som følge av nye erfaring eller ny informasjon oppdatere ansatte sine arbeidsrutiner og mentale modeller.

En etablert faglig innsikt er at organisasjonslæring skjer effektivt i små, relativt løst strukturerte grupper, og anbefalingen for organisasjoner som ønsker å bli mer lærende har vært å legge til rette for slike grupper og gi dem frihet til å eksperimentere. Samtidig gjør behovet for tilpasning og læring seg også gjeldende for store, internt differensierte organisasjoner (som gjerne har rykte på seg for å være treige og byråkratiske). En grunnleggende utfordring i denne typen organisasjoner er at relevant informasjon generes et annet sted og til en annen til enn der den trengs for å endre en rutine eller mental modell. Dette krever mer aktiv strukturering og oversettelse av kunnskap.

Denne oppgaven har til hensikt å utforske hvordan organisasjonslæring skjer (og noen ganger ikke skjer) i store, komplekse organisasjoner. Et hovedtema vil være å undersøke strukturer og prosesser som gjør organisasjonen i stand til å identifisere nyttige erfaringer og overføre disse til rett mottaker.

Aktuelle partnere: Store offentlige organisasjoner, Sparebank1 SMN

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 04: Prosessforbedring i norsk industri

For å forbli konkurransedyktige må norske industribedrifter kontinuerlig forbedre måten de produserer varer på, såkalt 'prosessforbedring'. Dette oppnås primært ved enten å innføre ny teknologi og/eller innføre nye ideer for organisering. I begge tilfeller må teknologien eller ideen tilpasses til den aktuelle organisasjonen og det aktuelle bruksmiljøet. Dette utløser endringsprosesser hvor det ofte oppstår et gap mellom intensjon og de faktiske resultatene som oppnås.

Denne oppgaven handler om norske industribedrifters arbeid med prosessforbedring. Hvilke teknologier og hvilke ideer er populære? Hvordan blir de innført? Hvilke utfordringer oppstår? Hva skal til for å lykkes?

Prosjektoppgaven vil kombinere litteraturstudie med undersøkelser av ett eller flere industricase(s).

Aktuelle partnere: Sintef Manufacturing og norske industribedrifter

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 05: Et kritisk perspektiv på bærekraft

I denne oppgaven skal man anvende et kritisk perspektiv² på organisasjoners arbeid med bærekraft. De fleste organisasjoner i dag har en form bærekraftstrategi og rapporterer sine bærekraftsprestasjoner på utvalgte indikatorer. Selv om noen bedrifter åpenbart har endret forretningsmodell og tjener penger på “grønne” produkter og tjenester, beskyldes andre for å drive “grønnvasking” dvs. symbolske tiltak og reprofiling av eksisterende virksomhet.

Denne oppgaven vil kritiske analyse narrativet om bærekraft og behovet for omstilling. Hvem fremfører det, hvem tjener på det and hva (og hvem) blir utelatt? Hvordan reagerer organisasjoner på regulativt og normativt press om å endre seg i bærekraftig retning? Andre vinklinger og spørsmål er velkomne, så lenge de holder seg innenfor en kritisk forskningstradisjon.

Prosjektoppgaven skal være en litteraturstudie. Offentlig tilgjengelig informasjon om virksomheter kan brukes for å eksemplifisere poenger. Innretning på masteroppgaven og evt. samarbeidspartene tar studenter og veileder stilling til i løpet av høstsemesteret.

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 06: Samspill mellom frivillige og ansatte

Den norske kirke bygger på et samspill mellom ansatte stillinger slik som prester, kantorer, kateketer, diakoner og meningshetspedagoger, som sammen med frivillige fra menighetene planlegger og gjennomfører en rekke arrangementer. Aktivitetene strekker seg fra gudstjenester, kirkekonsserter, demenskor, konfirmasjonsundervisning, barne- og ungdomstilbud, babysang og sorggrupper. Kirken har en lang historie som samfunnsaktør, og er opptatt av å være relevant og tilstede i folks levde liv og hverdag. Kirken har en særlig rolle i å skape trygge og gode fellesskap, bidra til å hindre utenforskap og urettferdighet, være en samtalepartner og en stemme. Kirken har et stort fokus på sosial bærekraft, miljø og klima, alene og i samskaping med andre. Trondheim kommune har i sin samfunnsplan «Trondheimsløftet» ønsket samfunnsaktører som kan samarbeide om byutvikling som ivaretar både klimamål og sosial bærekraft i bydelene, i dette arbeidet ønsker kirken i Trondheim og bidra til måloppnåelse.

Selv om kirken har mange ansatte, er den helt avhengig av frivillige for å opprettholde og videreutvikle gode tilbud. Hvordan en legger til rette for frivillig innsats er ingen enkel sak og det er prøvd ut flere ulike måter å organisere dette arbeidet på (se f.eks Sirris, 2023). Selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (2000) er sentral for å forstå hvordan frivillige kan utvikle indre motivasjon og få dekket sine grunnleggende behov i forhold til autonomi, kompetanse og tilhørighet gjennom frivillige arbeid. I motsetning til de studentfrivillige organisasjonene, som regel består bare av helt frivillige, er de fleste andre frivillige organisasjonen hybrider hvor det er en blanding av frivillige og ansatte.

² Se Sveningsson & Sörgärde (2023) for en introduksjon.

I samarbeid med Kirkelig fellesråd i Trondheim, er det tenkt å utvikle en spennende problemstilling knyttet til samspillet mellom frivillige og ansatte. Her er det mange ulike problemstillinger som kan være aktuelle: hvordan motivere flere frivillig, hvordan sørge for god erfaringsoverføring mellom ansatte og frivillige, hvordan drive endringsarbeid og legge til rette for autonome frivillige, og så videre.

Samarbeidspartner: Kirkelig fellesråd i Trondheim

Kontaktperson: Ola Edvin Vie

SEL 07: Ledelse av frivillige studentorganisasjoner

Trondheim er kjent som en av de beste studiebyene i Norge, som ofte forklares med den enorme studentfrivillighet som er synlig gjennom små og store foreninger. Gjennom emnene IØ1003 Ledelse av frivillig virksomhet og IØ1004 Topplederrollen i frivillige organisasjoner forsøker faglærer sammen med studentene å belyse ulike positive og negative sider ved å lede slike organisasjoner. I forlengelsen av dette kan det også være aktuelt å gjøre ett større arbeid på temaet. Ledelse av frivillige er et stort tema og som nylig ble mer aktuell etter at Stephen Sirris utgav en bok på området i 2023.

Det unike med Trondheim er at de fleste frivillige studentorganisasjonene er helt frivillige, mens det er vanligere at organisasjonen er hybrider hvor det er en blanding av frivillige og ansatte. Helt frivillige organisasjoner kan gi ekstra utfordringer både med tanker på erfaringsoverføring og endringsledelse over tid. Det finnes som sagt mange aktuelle vinklinger innenfor denne tematikken inkludert kompetanseutvikling og de personlige kostnadene med verv.

I denne oppgaven er tanken å gå i dialog med student, veileder og organisasjon for å sammen definere en spennende og aktuell problemformulering.

Aktuelle partnere: Studentorganisasjoner i Trondheim

Kontaktperson: Ola Edvin Vie

SEL 08: Styring og ledelse i Campus-prosjektet

NTNU har fått bevilget støtte for å flytte ansatte og studenter fra Dragvoll til en samlokalisert campus ved Gløshaugen. NTNU har bygd opp en egen stab for å følge opp dette prosjektet, samtidig som Statsbygg er den som leder prosjektet, på vegne av regjeringen. Stortinget er den som bevilger penger til prosjektet etter forslag fra regjeringen, men NTNU må også regne med å måtte bruke av egne midler hvis det er tiltak eller funksjonalitet en ikke får gjennomført innenfor rammen fra Stortinget.

Det eksiterer i dag en betydelig aktivitet med følgeforskning på Campus-prosjektet fra ulike fagmiljøer ved NTNU. Derimot er det flere problemstillinger med utgangspunktet i

prosjektledelse som ikke er undersøkt like grundig. For det første er det mange aktører involvert i statlige byggeprosesser. Dette kan gi utfordringer med tanke på styring og ledelse i prosjektet for eksempel i forhold til suksesskriterier. Samarbeidet mellom de ulike aktørene er viktig, men å skape felles forståelse for rammene i prosjektet, inkludert forsøk på å utvide rammene, er selvsagt en utfordring i seg selv. For det andre blir interessenthåndtering fascinerende hvor en tradisjonelt i litteraturen har forholdt seg ensidig til prosjektet som enhet og utfører, men hvordan ser dette ut når flere aktører er involvert og disse kan ha ulike oppfatninger om hva skal prioriteres? For det tredje er det selvsagt en utfordring knyttet til gevinstrealisering. En setter ikke i gang store investeringer med mindre enn ønsker å oppnå forbedringer, hvordan kan dette gjøres best mulig i en situasjon hvor mange ansatte er usikre eller skeptiske til prosjektet? Ett fjerde og siste tema er knyttet til målet om miljø- og bærekraftsambisjoner i prosjektet. Her har styret til NTNU og Stortinget kanskje større forventninger enn det regjeringen legger opp til så hvordan skal en arbeide videre med dette?

Prosjektoppgaven vil være knyttet til forskningsrådsprosjektet Fremtidens Campus ledet av NTNU Samfunnsforskning. Prosjektet kan vinkles etter innspill fra studentene selv og i samarbeid med Campus-prosjektet, men i hovedsak rettet inn mot problemstillinger knyttet til prosjektledelse.

Samarbeidspartner: NTNU-Campus prosjektet v/ Kjersti Bjørkeng Størdal, NTNU

Kontaktperson: Ola Edvin Vie

SEL 09: Superbrukeres rolle ved digitaliseringsprosjekter i sykehus

Ved innføring av nye digitale systemer i helsesektoren er det vanlig å organisere et sett av superbrukere som skal ha en særlig rolle for å lære opp kolleger i bruk og nytte av systemet. Forskning har også vist at superbrukere har en viktig rolle i hvordan nye systemer blir mottatt og anvendt sett fra sosiale og organisatoriske perspektiver. Mens ideen bak å organisere endringsprosjekter ved bruk av superbrukere kommer av at disse er representative for de helsefaglige systembrukerne, kan man også tenke seg at rollen får andre funksjoner og innhold når systemene er store og kompliserte og dersom innføringsperioden blir langvarig.

Ved innføring av Helseplattformen har man også engasjert dedikerte sluttbrukere, og nå ønsker man å høste systematisert kunnskap rundt denne rollen; hva har superbrukerens rolle vært i innføringen av helseplattformen og hvordan har dette fungert? Ut fra dette søker man å vite mer om hvem som bør være superbrukere, hva er beste praksis og på hvilken måte påvirker superbrukere innføringsprosesser og senere realisering og bruk av systemer?

Prosjektoppgaven høsten 2024 vil være et teoretisk forarbeid om superbrukerrollen før man gjør en empirisk undersøkelse våren 2025 basert på erfaringene fra innføringen av Helseplattformen.

Samarbeidspartner: Helse Midt-Norge RHF, St. Olavs Hospital

Kontaktperson: Marte Daae-Qvale Holmemo

SEL 10: «Unfreeze – MOVE! – Refreeze?»

Mens flere og flere organisasjonsendringer beskrives som komplekse, uforutsigbare og kontinuerlig utviklende i karakter som utfordrer den klassiske tre-stegsmodellen til Kurt Lewin, både i den deskriptive og normative litteraturen, finnes det fortsatt endringer som har klarere mønstre av «før» og «etter» mellom prosessene. Fysiske flytteprosesser på arbeidsplasser er et godt eksempel på dette.

I denne oppgaven kan man få fordype seg i problemstillinger knyttet til fysisk flytting av folk og produksjonsanlegg. Spørsmål som kan være aktuelt å se nærmere på er: Hva er spesielt med denne typen endringer? Hva er god endringsledelse i denne typen prosesser? Finnes det gode svar i den tradisjonelle fagliglitteraturen om organisasjonsendringer, eller kreves det en annen type kunnskap for å kunne forklare og løse utfordringer som oppstår i flytteprosesser?

En caseorganisasjon for denne problemstillingen er være Sykehusapoteket i Trondheim. I november 2024 skal de flytte virksomheten sin til et nytt bygg. Flyttingen handler ikke bare om å flytte butikken og kontorplassene et par hundre meter. Flyttingen innebærer etablering av nye, større laboratorielokaler, nye produksjonsanlegg og nye produksjonsprosesser. Drifta skal endres slik at de totalt får en tredobling av produksjonsvolumet sammenliknet med i dag, og de skal gå fra lokal distribusjon av deres medisinske produkter til å forsyne hele helseregionen. Tidsplanen til apoteket gir studentene muligheter til å kunne følge prosessen før, under og etter nytt bygg tas i bruk, hvor man kan få observere aktiviteter og intervjuere ledere og medarbeidere underveis.

Prosjektoppgaven kan enten være en «ren» litteraturstudie eller en kombinert litteratur- og empirisk innsiktsstudie. Dette avtales nærmere ved valg av oppgave og/eller studiestart på høstsemesteret. Masteroppgaven vil være fordypning i en spisset problemstilling som utvikles i løpet av prosjektarbeidet.

Samarbeidspartner: Sykehusapoteket i Trondheim

Kontaktperson: Marte Daae-Qvale Holmemo

SEL 11: Ikke-byråkratiske organisasjonsmodeller i statlige strukturer

Flere offentlige organisasjoner har sett på dynamiske løsninger, konsepter og metoder for å organisere arbeid og ansvar, enten det er for å realisere interne strategier eller det er for å svare på politiske signaler og pålagte endringer. Eksempler på dette er prosjektorganisering, prosessutvikling, kontinuerlig forbedring (lean) og digitalisering.

NTNUs fellesadministrasjon har reorganisert måten de jobber med å levere og forbedre arbeidet og tjenestene sine på, som blant annet innebærer å gå fra en ren linjestruktur til en kombinert linje- og prosesstruktur, der kontinuerlig utvikling og forbedring av prosesser og digitale løsninger står sentralt. Hvilke utfordringer medfører endringen i NTNU som statlig organisasjon? Hvordan kan de arbeide for å løse disse utfordringene?

Oppgaven er nokså vidt formulert og gir derfor masterstudentene stor frihet (og ansvar!) til å vinkle og planlegge en prosjekt- og masteroppgave etter egne faglige interesser, dog med støtte fra veileder.

Samarbeidspartner: NTNUs fellesadministrasjon

Kontaktperson: Marte Daae-Qvale Holmemo

SEL 12: Planlegging for effektive pasientstrømmer

Gapet mellom kapasitet og behov for- og etterspørsel etter helsetjenester er økende og utfordres ytterligere av at tilgangen på kompetanse er kritisk, flere blir eldre og syke lever lengre. Det arbeides kontinuerlig for å finne løsninger for bedre ressursutnyttelse.

HARMONI er et nyoppstartet samarbeidsprosjekt mellom NTNU, Trondheim kommune og St Olavs Hospital hvor man ønsker å utnytte ressursene bedre gjennom bedre planlegging og tekniske løsninger for simulering og optimering. I dag må kommunen betale store summer ferdigbehandlede pasienter som blir liggende på sykehus i påvente av et kommunalt oppfølgingstilbud; man anslår dette til unødvendige 5500 liggedøgn med en stor døgnkostnad som kommer i tillegg til at pasientene tar opp kapasitet for andre som behøver behandling på sykehus. Det er altså store økonomiske, samfunnsmessige og helsemessige gevinster å hente på bedre planlegging av ressursbruken. Det er imidlertid en kjensgjerning at denne typen teknologiske løsninger ikke gir gevinster uten at de er tilpasset den konteksten de skal fungere i, konkret at organisasjonene finner nytte i å ta løsningen i bruk.

I denne oppgaven vil studentene være tilknyttet HARMONI-prosjektet. Høsten 2024 vil man jobbe med å kartlegge og beskrive «verdistrømmen» av helsetjenestene til sårbare eldre pasienter mellom kommunal helsetjeneste og spesialisthelsetjeneste (sykehusopphold) slik den er i dag. Her vil man også identifisere kritiske faser og forbedringsområder, men minst like viktig: hvordan planlegges og koordineres tjenestene? Hvordan er ansvar og beslutninger organisert? Hva slags informasjon og oversikt har man? Hvilke systemer brukes (eventuelt ikke brukes) til å understøtte planlegging, koordinering og beslutning? Hvordan spiller regulatoriske forhold inn (lovverk, rettigheter, avtaler, beslutningsmyndighet, informasjonstilgang etc) og hvorvidt løses problemer ad hoc-basert? Hva vil være forutsetninger og utfordringer for at man skal kunne bedre ressursbruken gjennom bruk av teknologi for planlegging og styring?

En deskriptiv oversikt over dagens situasjon og utfordringer vil kunne være nyttig som innspill til samarbeidspartnere. Likevel er hovedformålet med prosjektoppgaven at kartleggingen skal danne grunnlag for å foreslå relevante og teoretisk forankrede forskningsspørsmål som man kan besvare i masteroppgaven til våren gjennom et dypere empirisk og teoretisk arbeid.

Prosjektoppgaven (høst) løses best i team på 2-4 personer, mens det forventes at masteroppgavene (vår) skrives enkelt eller parvis. Oppgi derfor hvem du eventuelt kunne tenke deg å skrive masteroppgave med til våren 2025.

Samarbeidspartnere: Trondheim kommune og St. Olavs Hospital

Kontaktperson: Marte Daae-Qvale Holmemo

SEL 13: Oppgavedeling i helsetjenesten

Etterspørselen etter helsetjenester øker, i takt med at befolkningen blir eldre. Norge har allerede en stor andel sysselsatte i helsesektoren, og bruker mye ressurser på helse- og omsorg sammenliknet med andre europeisk land. Den nylige utredningen fra Helsepersonellkommissjonen [1] konkluderer med at den økte etterspørselen må håndteres gjennom en bedre utnyttelse av helsepersonellens kompetanse og en smartere oppgavedeling mellom helseprofesjonene og mellom helseprofesjonene og øvrige ansatte i helsetjenestene. Dette kan understøttes av forbedrede arbeidsprosesser og innføring av ny teknologi.

Denne oppgaven omhandler oppgavedeling i helsetjenesten, og hvordan den kan forbedres for å møte fremtidens utfordringer og behov. Studentene vil få tilgang til ett eller flere case(s) fra kommunal eller statlig helsetjenesten, hvor virksomheten har gjort grep for å oppnå bedre ressursutnyttelse. Disse vurderes i lys av teori om arbeidsdeling og endringsledelse, og vellykkede intervensjoner eller virkemidler dokumenteres slik at også andre kan ta dem i bruk.

[1] <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2023-4/id2961552/>

Aktuelle partnere: KPMG og deres kunder

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 14: Endringer og gevinster ved bruk av KI i offentlig sektor

I denne oppgaven skal studentene utforske endringsprosesser knyttet til bruk av kunstig intelligens (KI) i offentlig sektor og hvilke effekter og “gevinster” slike endringer kan lede til i denne sektoren. En nærmere spesifisering av oppgaven skjer i samarbeid med vår samarbeidspartner KPMG, men noen aktuelle spørsmål kan være: På hvilke områder kan KI brukes til å effektivisere eller heve kvaliteten på offentlige tjenester? Finnes det områder hvor bruk av KI bør unngås av hensyn til tjenestekvalitet eller krav om likbehandling? Kan enkelte beslutninger overlates til KI alene, eller bør beslutninger alltid kvalitetssjekkes av ansatte? Gitt at man kan effektivisere tjenestene ved hjelp av KI, hva betyr det for ansattes arbeidsoppgaver og krav til kompetanse? Blir behovet for ansatte mindre?

Aktuelle partnere: KPMG og deres kunder

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 15: Lederutvikling gjennom erfaringslæring og kollegialt samarbeid

Tradisjonelle tilnærminger til lederutvikling, inkludert kurs og formell opplæring, har vist seg å ha begrenset effekt. I stedet har erfaringslæring og kollegialt samarbeid blitt stadig mer anerkjent som effektive strategier for å fremme lederkompetanse (70-20-10 modellen). I lys av denne anerkjennelsen, hvordan kan lederutviklingsprogrammer i Trondheim kommune tilpasses for å fremme erfaringslæring og kollegialt samarbeid, og hvordan påvirker denne tilnærmingen lederes opplevelse av kompetanse og deres evne til å håndtere komplekse utfordringer?

Studiet tar sikte på å undersøke effektiviteten av lederutviklingsprogrammer som legger vekt på erfaringslæring og kollegialt samarbeid i Trondheim kommune, med fokus på hvordan dette påvirker lederes opplevelse av kompetanse og deres evne til å møte organisatoriske utfordringer. En kvalitativ tilnærming vil bli benyttet, inkludert intervjuer med ledere som deltar i lederutviklingsprogrammer i kommunen.

Samarbeidspartnere: Trondheim kommune, Personaltjenesten/HR

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 16: Organisering av støttefunksjoner for effektiv ledelse

Denne oppgaven tar sikte på å undersøke hvordan organiseringen av administrative støttefunksjoner påvirker effektiviteten til lederteam i kommunale organisasjoner. Ved å analysere rollen til administrative støttefunksjoner og deres samspill med lederteam, søker studien å identifisere suksessfaktorer som kan bidra til god ledelsespraksis. Det antas at et sunt samspill mellom lederteam og administrative støttefunksjoner er en suksessfaktor for effektiv ledelse i kommunale organisasjoner. Gjennom å tilrettelegge for god tilgang til administrative ressurser og tydelig definerte roller og ansvarsområder, kan kommunen skape et miljø som fremmer samarbeid, effektivitet og måloppnåelse.

Studien vil bli gjennomført ved å samle inn kvalitative og kvantitative data fra ledere og administrative ansatte i kommunen gjennom intervjuer og spørreundersøkelser. Disse dataene vil deretter bli analysert for å identifisere sammenhenger og mønstre i dataene, samt tolkning og drøfting av funn i lys av eksisterende teori og forskning på området.

Samarbeidspartner: Trondheim kommune, Personaltjenesten/HR

Kontaktperson: Jonas A. Ingvaldsen

SEL 17: Prosjektet Mann om bord

Forskning viser at menn topper en rekke negative statistikker som for eksempel rusvansker, kriminalitet og selvmord. Menn drikker mer alkohol og bruker ulovlige rusmidler i større utstrekning enn kvinner (Rusmidler i Norge, 2016). Samtidig er 3 av 4 straffedømte menn (SSB, 2018), og 2 av 3 av alle som begår selvmord er menn (Folkehelseinstituttet, 2021). Dette kan ses som ulike typer av utenforskap. Vi vet også at menn som gruppe har høyere terskel for å ta kontakt med helsetjenester og andre offentlige instanser ved livsutfordringer. Rapporter fra Trondheim kommunes lavterskeltilbud for psykisk helse de siste årene, viser at menn utgjør i underkant av 1/3 av dem som benytter seg av tilbudet.

NAV, Kirkens Bymisjon og Trondheim kommune har derfor igangsatt et prosjekt med mål om å nå menn mellom 18 og 30 år som opplever utenforskap. Det er behov for å sikre at tilbudene innen kommune, frivillighet/ideelle organisasjoner og NAV samhandler, «henger sammen» og utfyller hverandre. Ut fra et endringsledelsesperspektiv vil dette være en interessant problemstilling. I prosjektet er det utviklet en lagmodell og etablert fire «lag». Hvert lag består av én representant fra NAV, én fra kommunens Enhet for psykisk helse og rus (EPHOR) og én fra Kirkens Bymisjon, noe som gir stor bredde i kompetanse. I stedet for at de ulike organisasjonene jobber hver for seg, tester de ut å jobbe helhetlig i tverrfaglig team. De ulike organisasjonene har allerede gjort seg nyttige erfaringer, men det vil være viktig nå å fokusere i større grad på organiseringen av denne type arbeid på tvers av organisasjoner og enheter.

Dette er en meningsfull og samfunnsnyttig oppgave, og resultatet av masteren vil bidra til å løse et økende samfunnsproblem som i all hovedsak handler om utenforskap.

Samarbeidspartnere: Trondheim kommune, NAV og Kirkens bymisjon.

Kontaktperson: Hanne Finnestrand