



# NTNU

Kunnskap for en bedre verden

---

## Arbeidsmiljøoppfølging – slik gjør vi det på DOKU

Nelly A. Lian/Elise C.B. Kjølaas





# ARBEIDSMILJØARBEID I DOKU

AVDELING FOR  
DOKUMENTASJONS-  
FORVALTNING,  
NTNU  
TRONDHEIM  
ÅLESUND  
GJØVIK

Elise Kjolaas  
gruppetleder  
DOKU-Kompetanse  
elise.kjolaas@ntnu.no

Nelly Lian  
gruppetleder  
DOKU-Utvikling  
nelly.a.lian@ntnu.no

SLIK BRUKER VI SOM  
LEDERE ARK I DET  
DAGLIGE ARBEIDET  
MED ARBEIDSMILJØ

DOKU er en sentralisert dokumentasjonstjeneste som ble opprettet i forbindelse med at gamle NTNU ble fusjonert med tre høyskoler fra 1. januar 2017.

Vi er akkurat nå drøyt 30 ansatte, inkludert faste, midlertidige og innleide.

Nelly og Elise er to av tre gruppeledere i DOKU.

Nelly Anita Lian  
gruppeleder Utvikling



Elise Christiane Berg Kjølaas  
gruppeleder Kompetanse



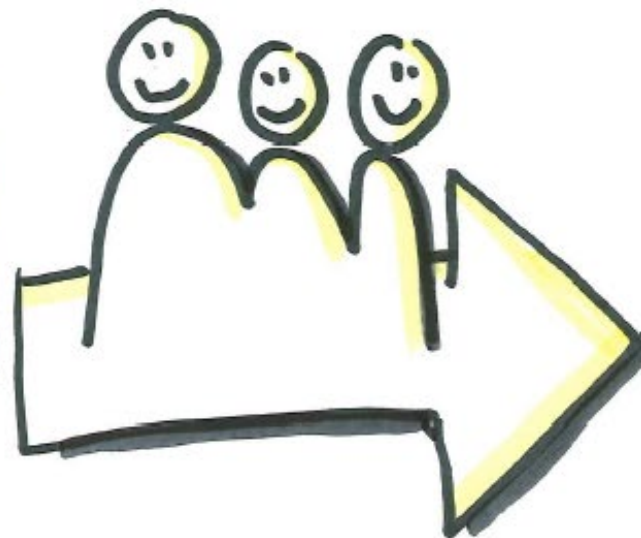
# Men inni er vi like?



Forvaltning  
dokumentasjonsflyt  
kvalitetssikring  
innsyn  
historisk arkiv



Kompetanse  
brukeren i sentrum  
brukerstøtte  
opplæring  
formidling



Utvikling  
digitalisering  
automatisering  
systemadministrasjon  
prosessutvikling

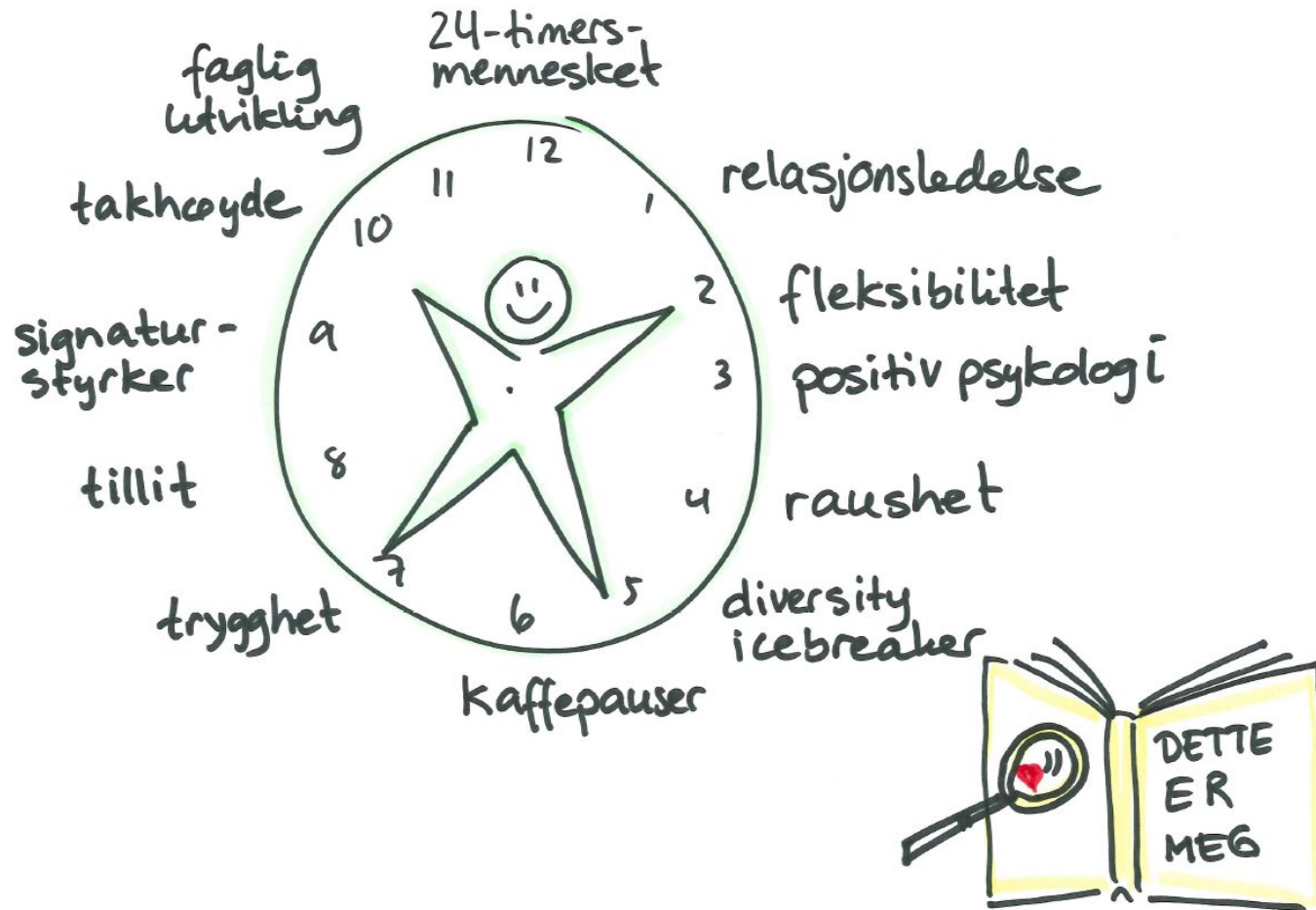
# Men inni er vi like?

Vi har til dels ganske forskjellige arbeidsområder, og har dermed også ganske forskjellige utfordringer i arbeidshverdagen.

Vi har tidligere vært kun 1 svarenhet på arbeidsmiljøundersøkelsene, fordi ikke alle gruppene er store nok til å være egne svarenheter, men i 2021 tok vi en ny vurdering på dette. Vi tenkte at vi ville få kartlagt de ulike problemstillingene, og dermed komme tettere på en videreutvikling, om vi delte oss i to svarenheter. Forvaltningsgruppa, som har de lovpålagte og mest styrte kjerneoppgavene, fikk være en egen svarenhet, mens Kompetanse og Utvikling, som har en friere arbeidsform, ble satt sammen i en svarenhet.

Det viste seg at vi gjorde lurt i dette, da vi fikk synliggjort forskjellene på en god måte gjennom resultatrapporten.

# Hvordan har vi det i DOKU?



# Hvordan har vi det i DOKU?



DOKU ble satt sammen av ansatte fra cirka 10 tidligere dokument-senter og arkiver med veldig forskjellige arbeidshverdager. Det tok tid å bli kjent med hverandre og finne beste praksis for samhandling.

Vi er nå ei avdeling med stor takhøyde. De ansatte gir tilbakemelding på at de opplever fleksibilitet, trygghet, tillit og raushet. Hvordan kom vi dit?

Ledergruppa i DOKU har en relasjonell tilnærming til ledergjernen. Vi er opptatt av det hele mennesket, 24-timersmennesket. Vi mener at den vi er på jobb ikke er atskilt fra den personen vi er utenfor kontoret, og da må vi være tilstede for hverandre på de arenaene der det er behov for oss.

Positiv psykologi er å fokusere på styrkene våre, å bli enda bedre på det vi allerede er gode på. Når vi bruker styrkene våre gir det oss energi.

# Samspill mellom arbeidsoppgaver



## og person

### Diversity Icebreaker

### Signaturstyrker



**Rød om grønn**

- kreativ, idemyløring
- fantasi, ureddle snillo
- originale løsninger og egne VIER på ting.
- god til å se muligheter
- forandring
- tar nye utfordringer og leter de opp.

**GRØNN**

- Kreativ
- Idérik
- Visjonær
- Setter sjeldent "stramme nål" rammer
- Urealistisk
- Utenfor boksen
- Løsningsorientert
- Kreativt kaos
- Ser fremover
- Nye veier

**Visjoner**

det kan bli vanskelig plukke ned ballene

|                              |                       |
|------------------------------|-----------------------|
| <b>GRØNN</b>                 |                       |
| kreativ                      | mange baller i luften |
| idérik                       | igangsetter           |
| nysgjerrig                   | tenker utenfor boksen |
| filosofisk                   | tidsoptimist          |
| lyttende                     |                       |
| åpen for nye impulser        |                       |
| helhetlig tenking            |                       |
| ser sammenhenger             |                       |
| positiv                      |                       |
| endringsvillig og rettferdig |                       |
| fleksibel                    |                       |
| løsningsorientert            |                       |
| multitasker                  |                       |





# Samspill mellom arbeidsoppgaver og person



Vi liker å benytte anledningen til å bli bedre kjent med egne og hverandres styrker samtidig som vi jobber med tiltak etter arbeidsmiljøundersøkelsen.

Vi har flere ganger jobbet med preferansetesten Diversity Icebreaker. Det er et verktøy for kommunikasjon og samhandling ut ifra preferanser om kommunikasjonsstil, samarbeid og problemløsning. Etter å ha fylt ut et spørreskjema deles vi inn i fargegrupper – rød/grønn/blå. Inndelingen er relativ til hvilken tallverdi vi får sammenlignet med våre kolleger. Så samles vi i fargegruppene for å kartlegge hva som er våre egne styrker, og styrkene og utfordringene til de andre fargene.

Det gjør det trygt å si hva som fungerer og hva som er krevende på jobb når vi snakker ut i fra fellesskapet i en farge.

Det viser seg når vi ser på områder for forbedring at u hensiktsmessige møter er den største tidstyven i DOKU, det er noe vi har jobbet mye med å endre.

I år har vi sett nærmere på signaturstyrkene til psykologene Martin Seligman og Christopher Peterson. De to har kartlagt 24 universelle styrker som vi alle har noe av i større eller mindre grad. Det kan være for eksempel rettferdighet, humor og kjærlighet, eller kreativitet og forsiktighet. Så har de ansatte fått sitte i grupper for å si til hverandre hva de mener er deres styrker. Dette gjør oss bedre i stand til å se hvorfor vi agerer som vi gjør i jobben, og vi får større forståelse for våre kolleger.

Disse kartleggingene vi gjør er med på å gi oss både arbeidsglede og faglig utvikling, fordi vi ser egne og hverandres styrker og kan få utnytte det vi er gode på til å gjøre en enda bedre jobb.

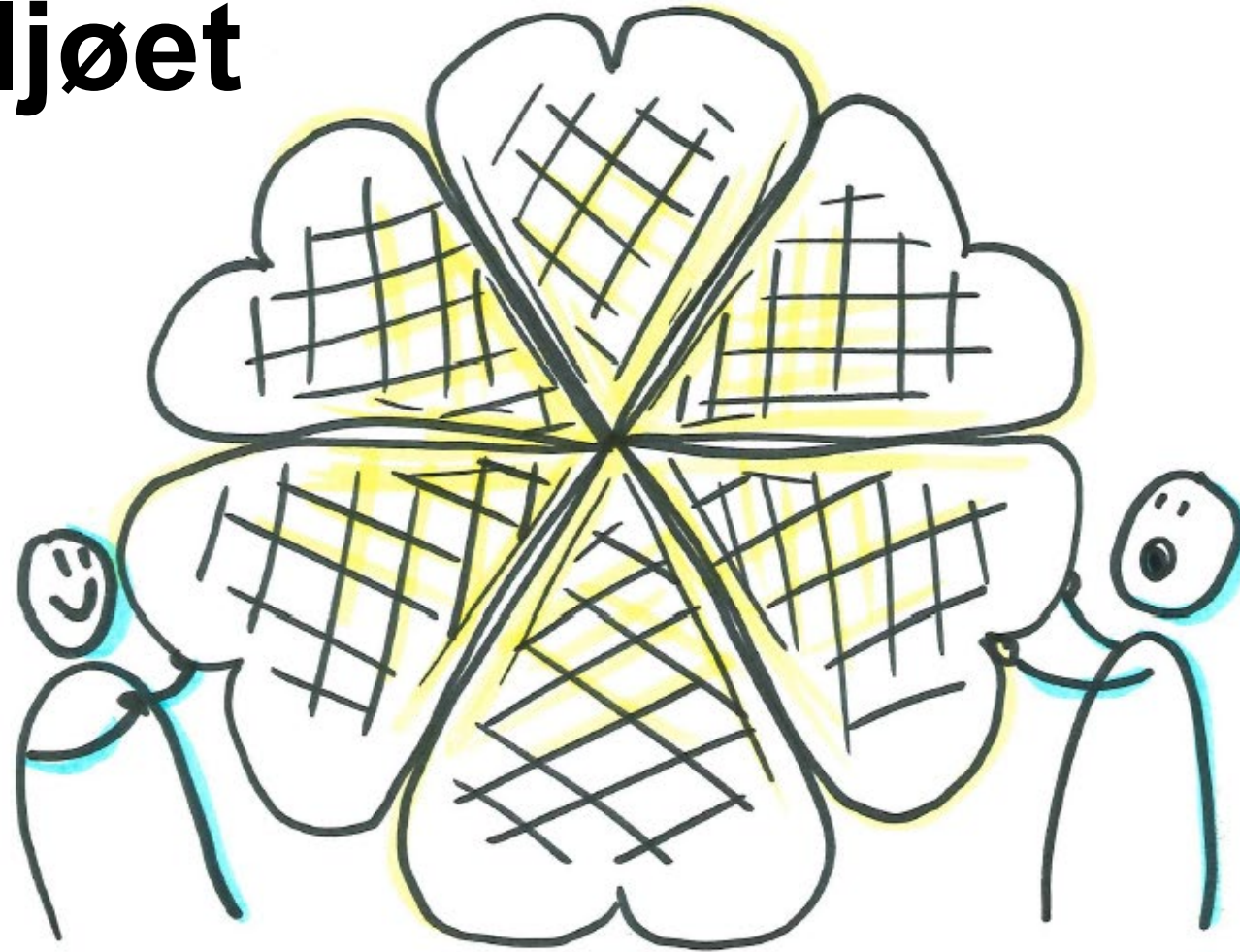
I tillegg gir innsikt i andre arbeidsområder større forståelse for hva vi driver med i avdelinga, så vi fokuserer på dette i onboarding av nye ansatte. De skal innom alle tre gruppene og utføre kjerneoppgaver der før de setter i gang med sine egentlige oppgaver. Omfang og varighet avhenger av den kompetansen de har med inn i avdelinga.

# Mord til middag



Vi har fast tradisjon med at hele avdelinga drar til Austkil Gård utenfor Trondheim for en heldags workshop der vi jobber frem tiltak for hele enheten. Der jobber vi etterpå sammen om å oppklare et mord som har skjedd på gården. Det gjør definitivt noe med arbeidsmiljøet å mistenke hverandre for mord, i hvert fall 😊

# Vaffelonsdag redder da ikke arbeidsmiljøet



**Sosiale  
relasjoner**

# Vaffelonsdag redder da ikke arbeidsmiljøet

Nei, kanskje ikke. Men i DOKU har vi stort fokus på sosialt samspill og gode relasjoner. Vi har en egen velferdskomite som skal sørge for at det gjennomføres helsefremmende og sosiale tiltak jevnlig gjennom året. Vi mener at vi fungerer bedre sammen faglig når vi kjenner hverandre godt sosialt, fordi vi da opplever større trygghet sammen og tør å utfordre hverandre.

## Nåværende og tidligere tiltak:

Alle NTNU-ansatte har mulighet til å trene en arbeidstime i uka. Vi har hatt en løpende konkurranse med kvartalsvis trekning av ett gavekort blant alle som har registrert treningstimer i perioden, og ett kort til den som har trent mest.

Vi har hatt felles pausegym på møterommet ti minutter annenhver dag,

Nå har noen av de ansatte foreslått tai chi og qi gong for daglig avspenning i fellesskap.

Før jul har vi Hemmelig Nisse, der vi utveksler gaver i lunsjen hver dag. Vi har filmkveld/tv-serie-kveld på møterommet. Vi har hatt pølselunsj, quiz og bowling. Og kakefeiring når vi når enkelte milepæler i arbeidet.

I den verste koronahjemmekontortida hadde vi et annet tiltak. Vi kjørte digital bingo hver fredag, og premien var at alle deltakerne skulle sende en selfie til vinneren. Det fungerte ei stund, men det føltes lettere stalker-ish da samme person vant fire uker på rad og måtte motta selfies fra alle sine ledere som intro til helga uke etter uke ...

Når noen skal feires, fordi de har runddag eller skal feires av andre årsaker, så har vi en digital markering der alle skriver inn det vi liker med personen i en ordsky. Dette gjør vi også når vi er fysisk samlet. Det er veldig fint å få lov til å si noe fint til kollegene sine, og at det synliggjøres for ettertiden.





**Organisatoriske  
rammer**

# Organisatoriske rammer

Ledergruppa og de ansatte har stor tillit til verneombudene. Vi tar arbeidsmiljøet og verneombudenes rolle veldig seriøst og inkluderer dem i alle ledermøter, der vi alltid har HMS og arbeidsmiljø som første sak. Verneombudene kan også spille inn saker i forkant av møtene.

**Verneombudene er medspillere og ikke motstandere.**

Vi bruker også verneombudene aktivt gjennom hele arbeidsmiljøundersøkelsen, både i forberedelsene og i etterarbeidet. Verneombudene har en naturlig rolle når vi kjører workshops for å utarbeide tiltak, og ellers når vi samler medarbeiderne våre. De utformer problemstillinger og oppgaver, og observerer underveis i workshoppene. Og så er de med når vi evaluerer i etterkant.

Mange DOKU-ansatte er for tiden dypt involvert i prosjekt utenfor avdelinga. Dette er krevende for de som ikke har mye erfaring med prosjektarbeid fra før. Dermed inviterer vi verneombudene inn i møtene med lederne og prosjektlederne også. Dette er en viktig arena for verneombudene, for å ta vare på ansatte som jobber i både linje og prosjekt samtidig.

# Tilgjengelighet

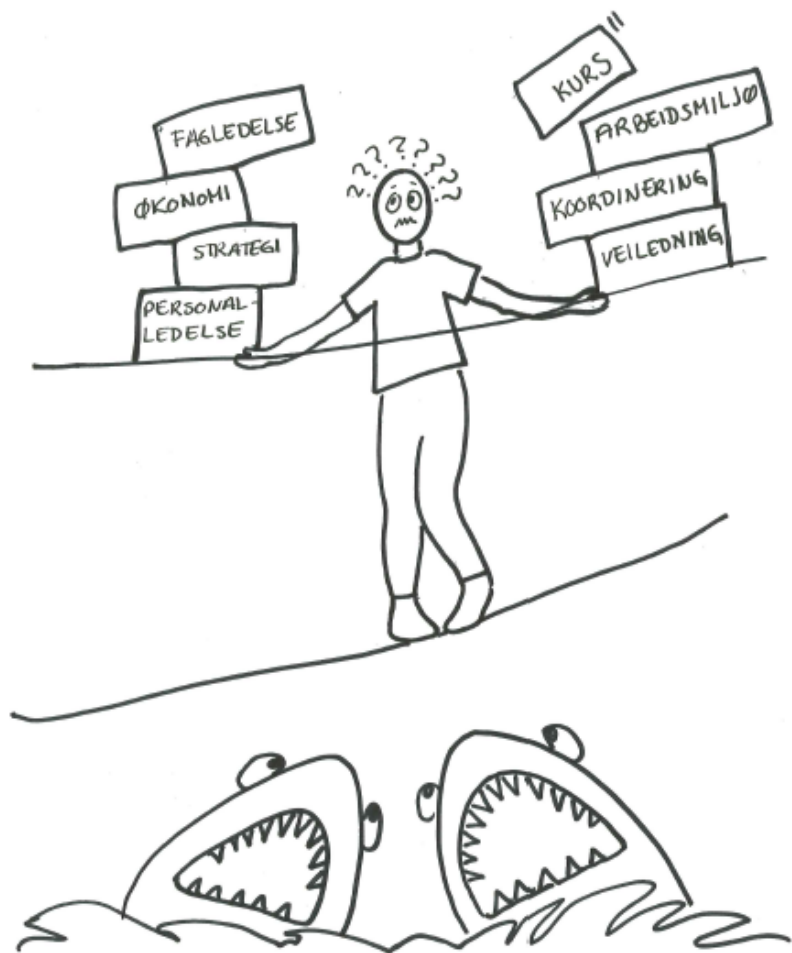
DOKU sitter nå i åpent landskap, men startet med cellekontor. Da vi skulle avgjøre ledergruppas plassering i de nye lokalene vurderte vi å samle lederne i et eget rom, men landet på at hver gruppeleder sitter sammen med sin faggruppe.

Avdelingsdirektøren sitter også i et av landskapene, med planer om å rotere så hun får vært en del av alle gruppene på sikt.

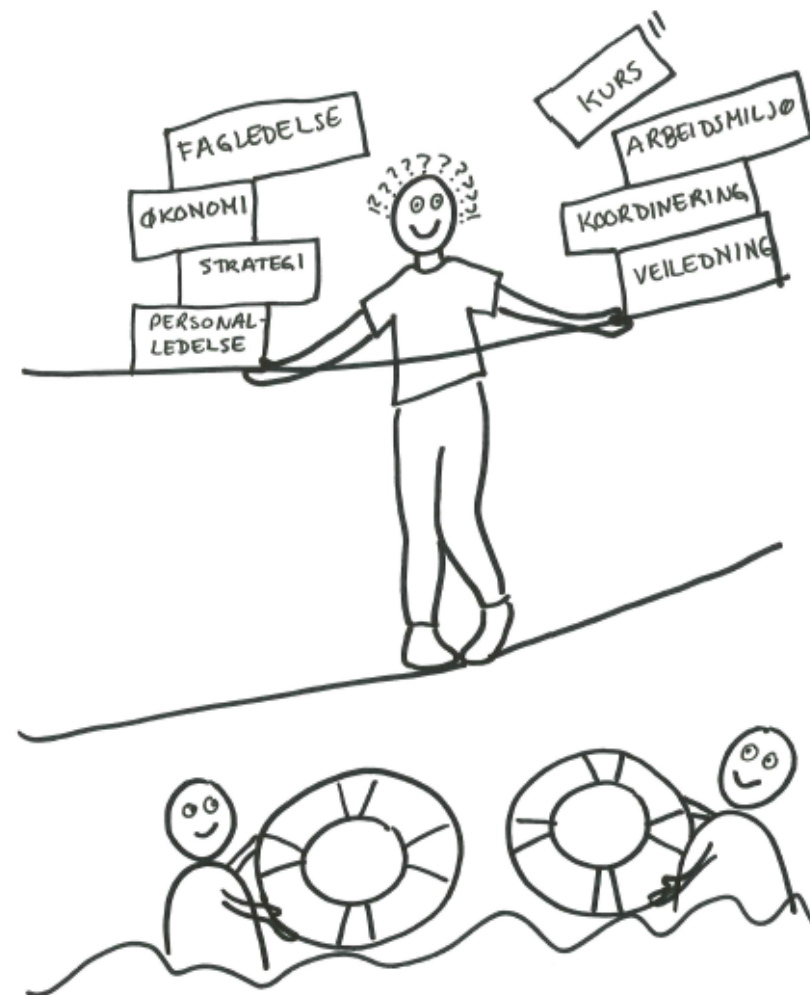
Dette gjør oss veldig tilgjengelige for alle ansatte, også på tvers av faggruppene. Alle finner alltid en leder å spille på ved behov. Vi vurderte om det å ha leder i samme rom ville sette en demper på stemningen i resten av gruppa, men det har vi ikke opplevd hittil.



# Psykologisk trygghet



Hvordan vi samhandler og oppfører oss mot hverandre har stor påvirkning på opplevd trygghet i arbeidshverdagen. Også for ledere er det alfa og omega å ha medspillere som gir oss trygghet i utførelsen av oppgavene våre. I DOKU har vi medarbeidere som tar imot oss når vi mister balansen, enten vi er ledere eller ansatte.



Jeg forplikter meg til å forbedre arbeidsmiljøet gjennom å gi av meg selv personlig og faglig i møtearenaer jeg har tid til å prioriter, f.eks gruppemøter og workshoper

HEGE

SIGRID

Poste med Magen.

Jeg forplikter meg til å si ifra når ting fungerer / ikke fungerer.

IDA

Jeg skal bli flinkere til å avslutte møter når vi er ferdigsnakka, ikke hale ut tiden.

KRISTINE

RAGNA

Redusere stress: Vurdere egne oppgaver og om jeg kan påta meg ansvar.

MAREN

Redusere stress

Digitalisere, automatisere og forenkling arbeidsprosesser!  
RPA, Integrasjoner etc

Redusere stress;

Ved å si nei oftere, eller la ting ta lengre tid. 😊

BEITHE

ANDREA

SI FRA NÅR TING FUNG/IKKE FUNG:

TA DET OPP I GR.MØTE FOR DEN DISKUSJON, IKKE DABE SI FRA TIL GR.LEDER

Arb.miljø.

Morgenstemning - bidra til å trinke kaffe og koke te vann! = Mindre stress

BJØRN

Hjelpe til å lage god smørbrødsliste til runden i gruppemøtet som gjør at målet for møtet blir tydelig.

STEIN

INGRID

fornuftig prioritering av antall møter

KÅRE

Gi positive tilbakemeld. når ting er fungerer bra

TRUDE

forplikter meg til å kjøpe m/sjokolade til DOKU hver gang jeg er innom Nidar fabrikk-utenis

SARA

Jeg vil være mer tydelig i kommunikasjon og formidling av systemet i internt.

# Jeg forplikter meg til ...

Vi har hatt mange runder med utarbeidelse av og gjennomføring av tiltak. Vi har tidligere hatt avstemning blant foreslåtte tiltak og valgt ut de fire med flest stemmer. Faren med det er at tiltak som kan være veldig viktige for enkeltpersoner ikke blir stemt frem. I år har vi gjort noe nytt, i tillegg til utvalgte tiltak på overordna nivå. Vi har utfordret hver enkelt av oss, lederne inkludert, til å forplikte seg til en konkret ting for å forbedre arbeidsmiljøet. Dette har vi skrevet ned med eget navn (vi har byttet ut navnene her altså), så alle kan passe på at det følges opp. Her handler det også mye om møter, ser vi.

Vi har spurt:

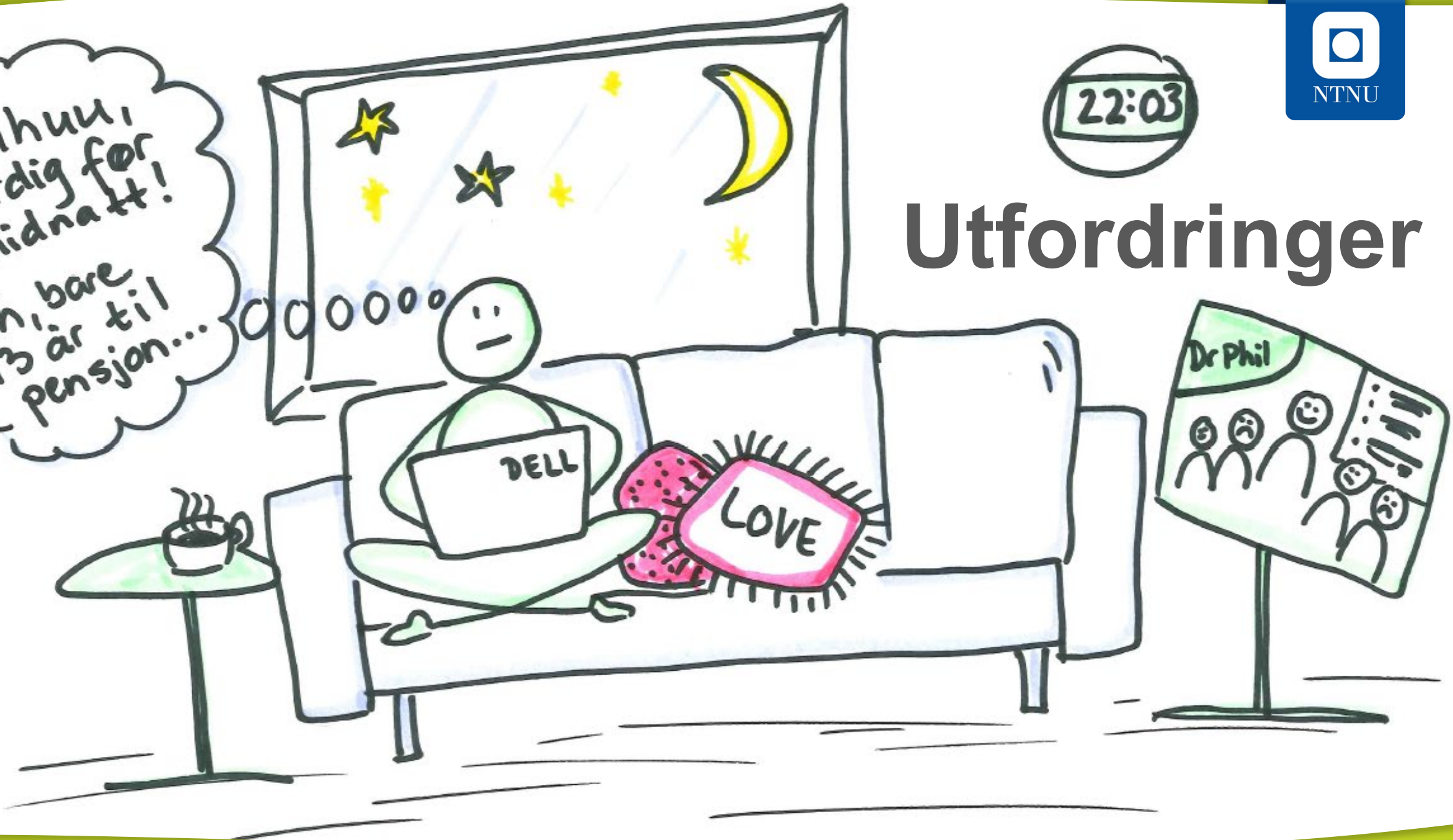
Konkret, hva vil jeg forplikte meg til for å forbedre arbeidsmiljøet:

- forbedre kommunikasjon mellom leder/ledelse og medarbeider
- redusere møtefrekvens
- redusere stress
- si fra når ting fungerer/ikke fungerer

22:03

# Utfordringer

Juhuu,  
ferdig for  
midnatt!  
Ah, bare  
13 år til  
pensjon...



# Utfordringer

Til slutt vil vi si at det ikke er bare fryd og gammen i DOKU heller. Vi har noen utfordringer som kan påvirke arbeidsmiljøet.

- midlertidighet (pga uavklarte ansvarsområder i fremtiden)
- arbeidspress (pga arbeid i prosjekt og linje parallelt)
- hjemmekontor (balanse mellom tellekanter/produktivitet og samspill/utvikling)

Men vi er sikre på at vi kommer oss gjennom disse utfordringene også så lenge vi har kontinuerlig fokus på å jobbe aktivt med et positivt arbeidsmiljø.



For mer  
informasjon se:  
[www.ntnu.no](http://www.ntnu.no)

---

Nelly Anita Lian – [nelly.a.lian@ntnu.no](mailto:nelly.a.lian@ntnu.no)

Elise Christiane Berg Kjølaas –  
[elise.kjolaas@ntnu.no](mailto:elise.kjolaas@ntnu.no)

<https://www.ntnu.no/adm/doku/avdeling-for-dokumentasjonsforvaltning>

