

# **ARK – et godt verktøy for organisasjonsutvikling? Erfaringer fra NTNU**

Ida Munkeby, Organisasjonsdirektør, NTNU

# Arbeidsmiljøundersøkelsen ved NTNU 2014

## Hvorfor?

Realisere NTNUs verdier og mål sammen  
Bruke ARK til organisasjonsutvikling



# Dette vil ledere bli målt på om ett år

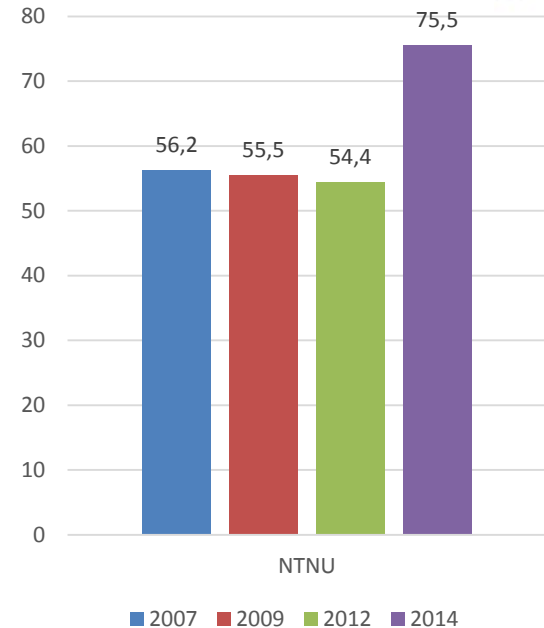
- Alle ansatte ble oppfordret til å delta.
- Verneombudene ble involvert hele veien.
- Vi forbedret oss siden sist.
- Alle har gjennomført oppfølgingsmøter.
- Dialog i lederlinja om oppfølgingen.



# Rekordhøy deltakelse i arbeidsmiljøundersøkelsen 2014

Vi har lært av tidligere erfaring:

- Lederne har gått foran
- Støtte fra tillitsvalgte og verneinnsyn
- Lokal kreativitet til mobilisering
- Info om svarprosent underveis



Merknad: Tidligere undersøkelser omfattet alle ansatte, mens 2014-undersøkelsen ble avgrenset til ansatte i minst 40 % stilling.



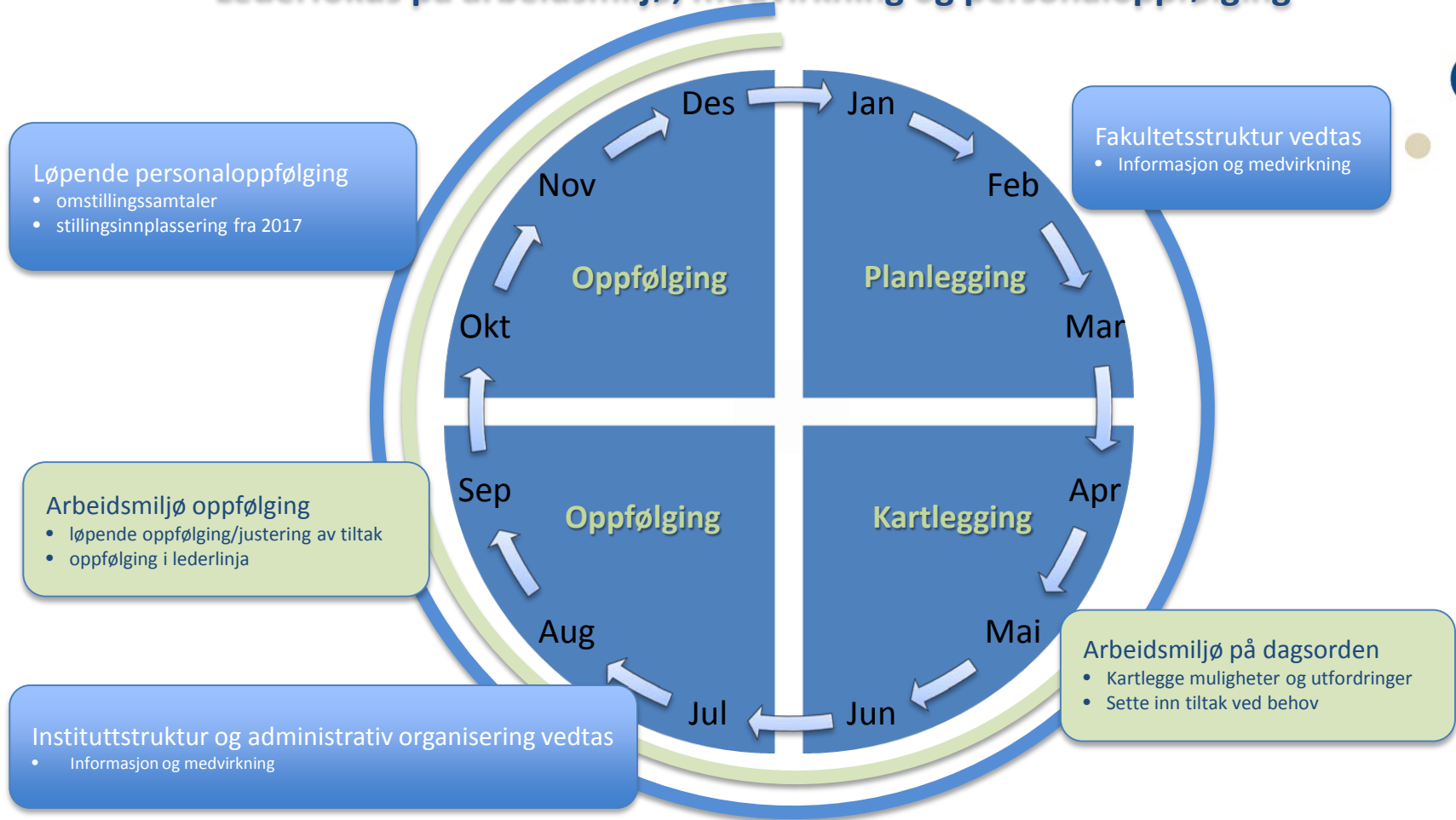
# Bruke ARK-metodikk i fusjon og omstilling



## NTNU: «Arbeidsmiljø på dagsorden» våren 2016

- **Ansvarliggjøre** ledere og ansatte i utviklingen av arbeidsmiljøet.
- **Kartlegge** muligheter **og** utfordringer:
  - Hvordan påvirkes vårt arbeidsmiljø av endringsprosessene (psykososialt, organisatorisk, faglig)?
  - Hva trenger vi for å gjøre en god jobb? Hva er til hinder for det?
- **Ta grep** der det er behov.

# Lederfokus på arbeidsmiljø, medvirkning og personaloppfølging



# ARK 2017 – bygge ett NTNU



# Videreutvikling av ARK som lederverktøy for organisasjonsutvikling



- Utvikle FaktaARK II som evaluerings- og lederverktøy
  - Eks. legge til spørsmål om effekt av tiltak
  - forenkle tiltaksrapportering – eks. knyttet til ARKs hovedområder (tiltaksplaner rapporteres lokalt)
- Utvikle ARK-rapporter for lederformål
  - Lederrapport for underliggende enheters hovedresultater
  - Lederrapporter fra FaktaARK II-evalueringen
- Fleksibel bruk av resultatrapport for å frigjøre tid til prosessarbeid
- Videreutvikle prosessdelen av ARK
  - supplere med kloke spørsmål og råd om gruppeprosesser