

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

# NTNU Senter for helsefremmende forskning

## Forskning og tiltak «hånd i hånd»

Siw Tone Innstrand, Marit Christensen,  
Katrine Listau og Martine Townsend



# Status ARK

- 18 organisasjoner
- 17.000 respondenter
- Tidligere oversatt til nederlandsk, nå også svensk
- Islandsk og finsk?
- Vil bli gjennomført i Sverige (vinter 2017) ved Høgskolan Väst, Trollhättan
- Kunsthøyskolen i Oslo, andre surveyrunde



# ARK Research Platform

<https://hunt-db.medisin.ntnu.no/ark/#home>



Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser

Search Search Help



- Study Parts
- Instruments
  - Centralisation
  - Cohesion in work teams
  - Competency demands
  - Dutch Workaholism Scale
  - Dysfunctional social support
  - Empowering leadership
  - Experience of how the work situation impacts
  - Fairness of the supervisor
  - Goal clarity
  - Illegitimate tasks
  - Inclusiveness, the social responsibility
  - Information
  - Innovation
  - Innovative climate
  - Interpersonal conflicts
  - Job autonomy**
  - Justice
  - Meaning of work
  - Mutual trust between employees
  - Organizational commitment
  - Over-commitment
  - Perceived investment in employee development
  - Procedural justice
  - Recognition
  - Resources
  - Role conflict
  - Role overload
  - Social climate

## Job autonomy

Description:

Naswall et al. (2010) used this scale which is adapted by Sverke & Sjøberg (1994), based on Hackman & Oldham (1975) and Walsh, Taber, & Beehr (1980) and measures the extent of autonomy and influence over how the work is carried out.

KIWEST 1.0:  
The response alternatives ranged from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

- I have satisfactory influence over decisions concerning my job
- I can make my own decisions on how to organize my work
- There is scope for me to take own initiatives in my work
- I have a job where I can really prove my ability

KIWEST 2.0:  
The response alternatives ranged from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).  
We have adapted the language to the Norwegian and Swedish versions:

- I have a sufficient degree of influence in my work
- I can make my own decisions on how to organize my work
- There is room for me to take my own initiatives at work
- I manage my work situation in the direction I want.

Variables in KIWEST, Round 1:

- [Job Autonomy Scale](#)
- [Job Autonomy #1](#)
- [Job Autonomy #2](#)
- [Job Autonomy #3](#)
- [Job Autonomy #4](#)

Variables in KIWEST, Round 2:

- [Job Autonomy Scale](#)
- [Job Autonomy #1](#)
- [Job Autonomy #2](#)
- [Job Autonomy #3](#)
- [Job Autonomy #4](#)

References:

Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. 1975;60:159-70.

Naswall K, Låstad L, Vetting T-, Larsson R, Richter A, Sverke M. Job insecurity from a gender perspective: Data collection and psychometric properties Report (Vol. 1). Reports from the Department of Psychology, Stockholm University 2010;(2010):1.

Sverke M, Sjøberg A. Dual Commitment to Company and Union in Sweden: An Examination of Broader and Taxonomic Self Methods. 1004:15-15

# Aktiviteter



- To trainees (Iben & Helene) observasjon av prosessene
- Tre PhD kandidater:
  - Eyvind Helland – Empowering leadership (NTNU)
  - Karianne Morken – Sucessfull aging at work (NTNU)
  - Benedicte Emilie Langseth-Eide – Work engagement and workaholism (UiT)
- En forskningsassistent (Martin): Job insecurity
- 5 Masterstudenter

# Nye publikasjoner ARK



## Publisert

- **Anthun, K. S. & Innstrand, ST. (2015).** The predictive value of job demands and resources on Meaning of work and Organizational commitment across different age groups in the higher education sector. *Journal of Higher Education Policy and Management*. DOI:10.1080/1360080X.2015.1126890
- **Innstrand, ST., Christensen, M., Undebakke, KG., & Svarva, K. (2015).** The presentation and preliminary validation of KIWEST using a large sample of Norwegian university staff. *Scandinavian Journal of Public Health*, 43, 855-866

## Innsendt eller under bearbeidelse

- **Chatterjee, G., Innstrand S.T., & Anthun, K. S. (2016).** One size doesn't fit all- A review to study the tailored Human resource strategies for older workers to retain, retrain and manage them. In preparation
- **Chatterjee, G., Innstrand S.T., & Christensen, M. (2016).** Exploring age related differences between leadership and work engagement in Norwegian academic setup. In preparation
- **Christensen, M., Dyrstad, J.M. & Innstrand S.T. (2016).** Happy productive workers in knowledge intensive organizations. In preparation
- **Helland, E., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2016).** The power of empowering leadership: The relationship between empowering leadership and work engagement and its mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*. Submitted
- **Kirsti Godal Undebakke, ; Kirsti Sarheim Anthun, (2016).** Psychosocial initiatives developed by employees in higher education in Norway, submitted: *Higher Education*

# Presentasjon av ARK



## 12th European Academy of Occupational Health Psychology Conference (EAOHP) - Athen

- **Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2016)** The work environment and me . Development and test of the Trondheim co-workership scale (TCS). In K. Teoh, V. Dediu, N. J. Saade, & J. Hassard (Eds.), *Proceedings of the 12th European Academy of Occupational Health Psychology Conference: OHP in Times of Change: Society and the workplace* (231). Nottingham, UK: European Academy of Occupational Health Psychology.
- **Helland, E., Christensen, M., & Innstrand, S. T. (2016)**. Does Empowering Leadership Facilitate Work Engagement in Higher Education? In K. Teoh, V. Dediu, N. J. Saade, & J. Hassard (Eds.), *Proceedings of the 12th European Academy of Occupational Health Psychology Conference: OHP in Times of Change: Society and the workplace* (359). Nottingham, UK: European Academy of Occupational Health Psychology.
- **Grødal, K. & Innstrand, S. T. (2016)**. Psychometric evaluation of the Norwegian version of the Work-SOC scale. In K. Teoh, V. Dediu, N. S. Saade, & J. Hassards (Eds.), *Proceedings of the 12th European Academy of Occupational Health Psychology Conference: OHP in Times of Change: Society and the workplace*. (pp. 296-297). Nottingham, UK: EAOHP

## The 17th European Congress of Work and Organizational Psychology (EAWOP) -Oslo

- **Innstrand, S T., Christensen, M. (2015)**. Salutogenic interventions. In *Respectful and effective leadership. Managing people and organizations in turbulent times*. The 17th European Congress of Work and Organizational Psychology, page 42.Oslo. Ilas
- **Innstrand, S T., Christensen, M., Undebakke, K. G., Anthun, K. S. (2015)**. The ARK intervention program. In *Respectful and effective leadership. Managing people and organizations in turbulent times*. The 17th European Congress of Work and Organizational Psychology, page 32.Oslo. Ilas
- **Undebakke, K.G., Innstrand, ST., Christensen, M., Anthun, K. S. (2015)**. The ARK intervention study - a tool for countervailing interventions. In *Respectful and effective leadership. Managing people and organizations in turbulent times*. The 17th European Congress of Work and Organizational Psychology, page 42.Oslo. Ilas

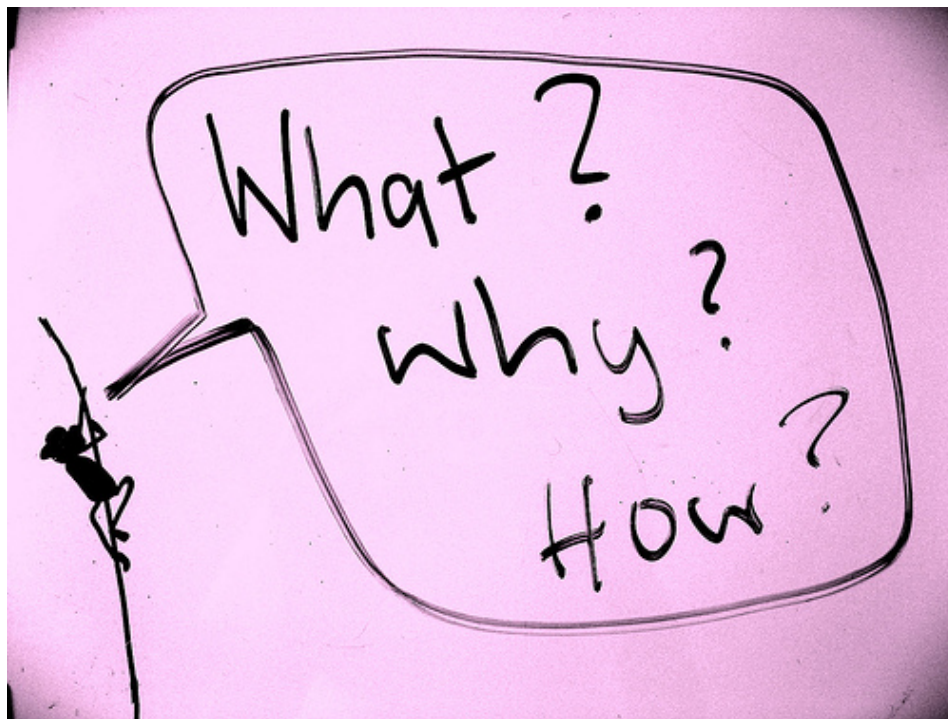
## 8th European Public Health Conference - Milan

- **Innstrand, S.T. & Christensen, M. (2015)**. The workplace as a setting: health promotion in the workplace. *European Journal of Public Health*, 25, p.81

## 29th Conference of the EHPS - Cyprus

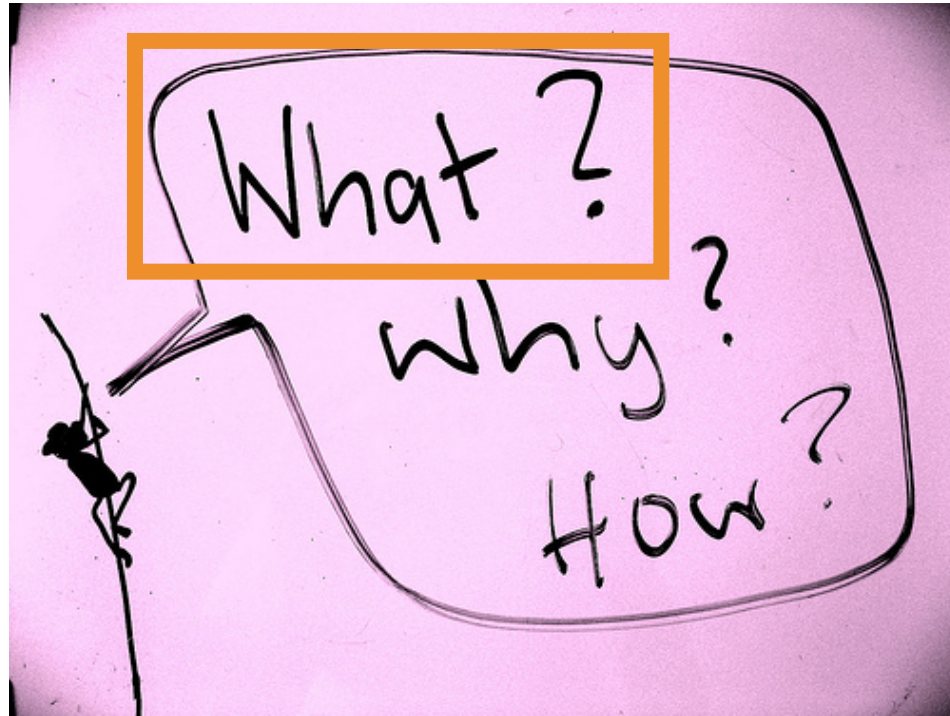
- **Innstrand, S.T., & Anthun, K.S. (2015)**. Predicting meaning of work and organizational commitment across age groups. In *Principles of Behaviour Change in Health and Illness European Health Psychology Society*. The 29th Conference of the EHPS, page 741. Cyprus

# Forskning og tiltak «hånd i hånd»





# Forskning og tiltak «hånd i hånd»





# Organisatoriske tiltak



## 3 typer tiltak:

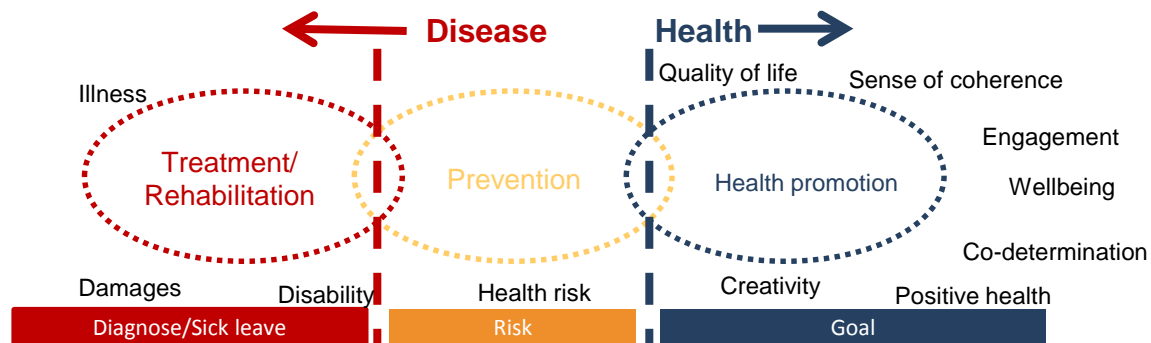
1. *Primære tiltak* – endre eller fjerne årsaken til stress eller stressorer (eks. jobb design, organisasjonskultur og fleksitid) mest effektivt, minst studert
2. *Sekundære tiltak* – hjelpe ansatte og mestre stress (eks. stress mestring)
3. *Tertiære tiltak* – hjelpe ansatte som er blitt traumatisert (eks. rehabilitering)

I tillegg beskriver litteraturen potensialet for;

- (4). *Motvektintervensjoner* (countervailing interventions) – tiltak som fokuserer på å øke den positive opplevelsen av arbeid i stedet for å redusere de negative (eks. styrke psykologiske ressurser som tro på egne muligheter, håp, optimisme)

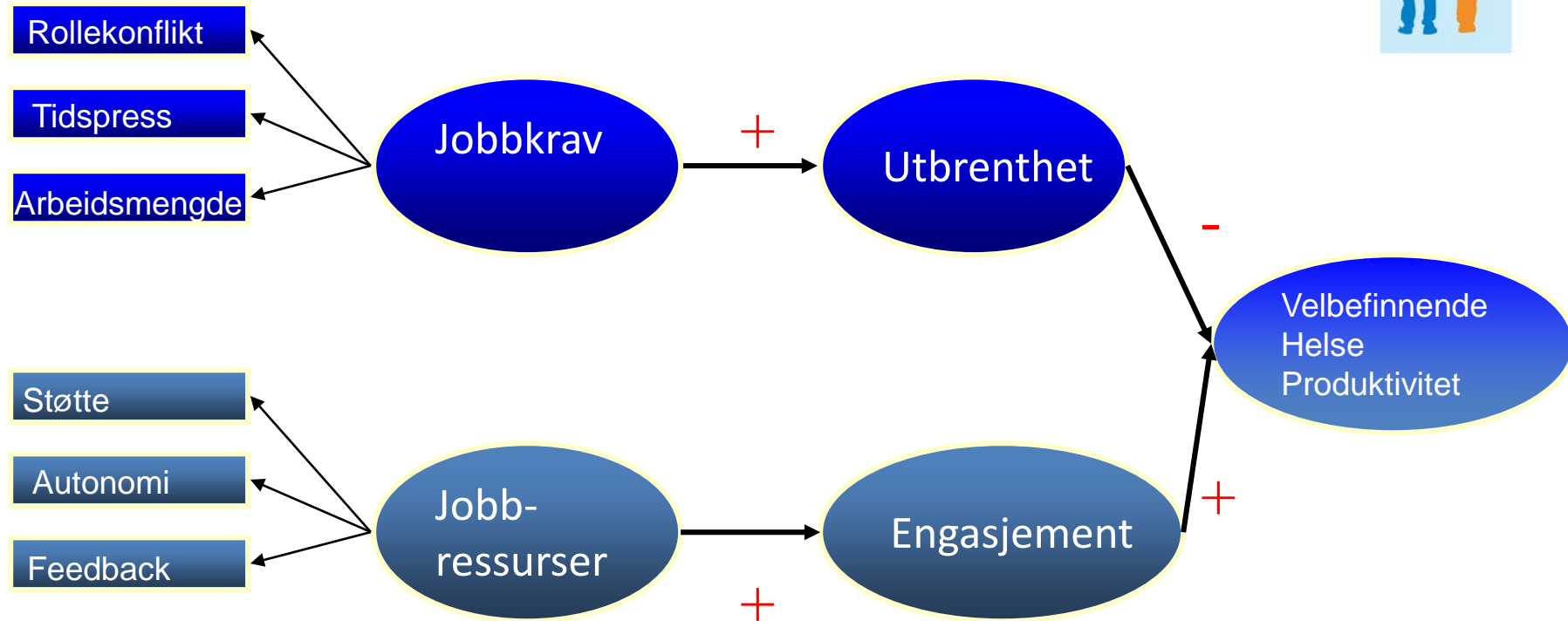
(Kelloway, Hurrell, & Day, 2008)

# Sykdomsforebygging vs. helsefremming

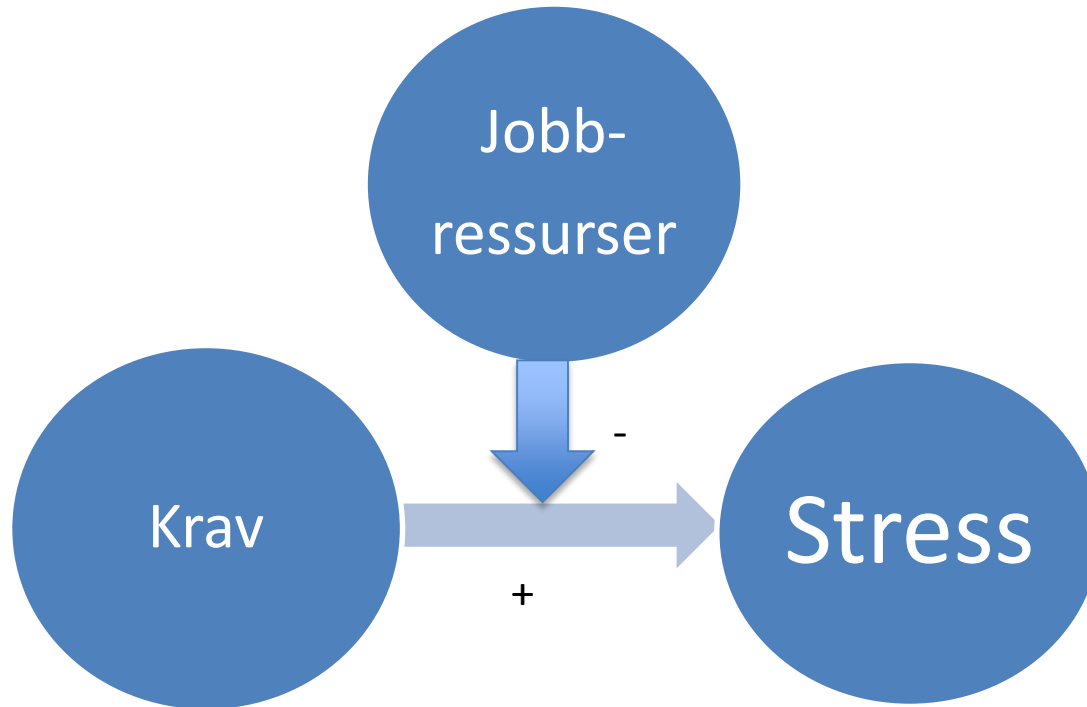


(Ahlborg (2005)/Thynell (2005). Idèbanken.)

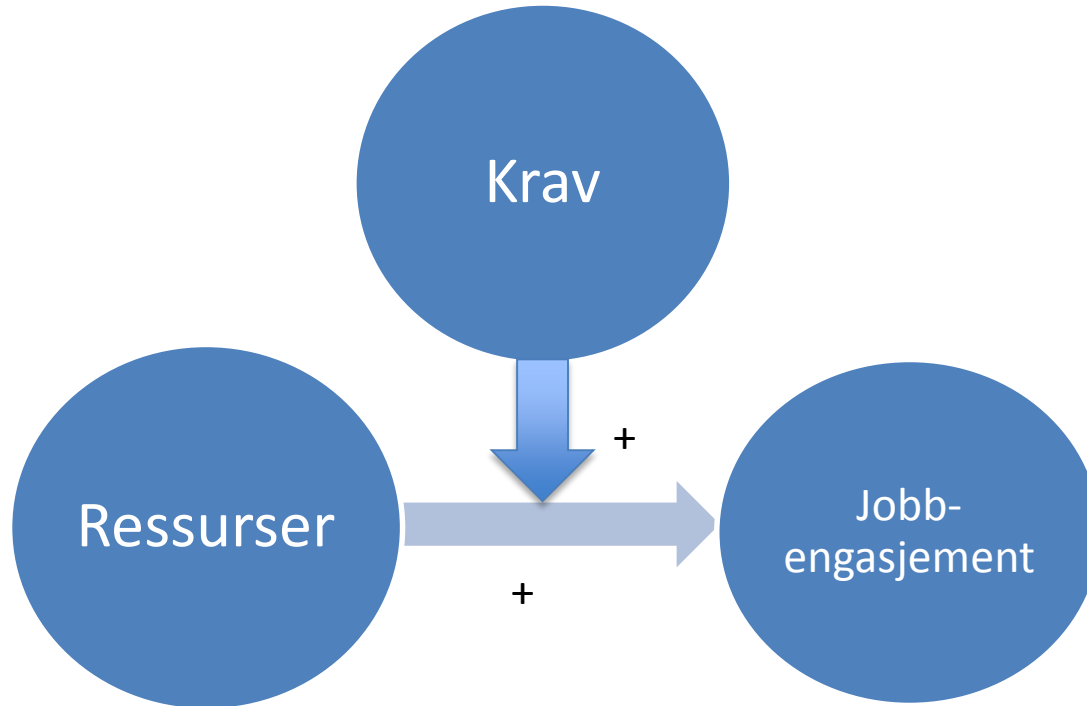
# Jobbkraft-ressursmodellen



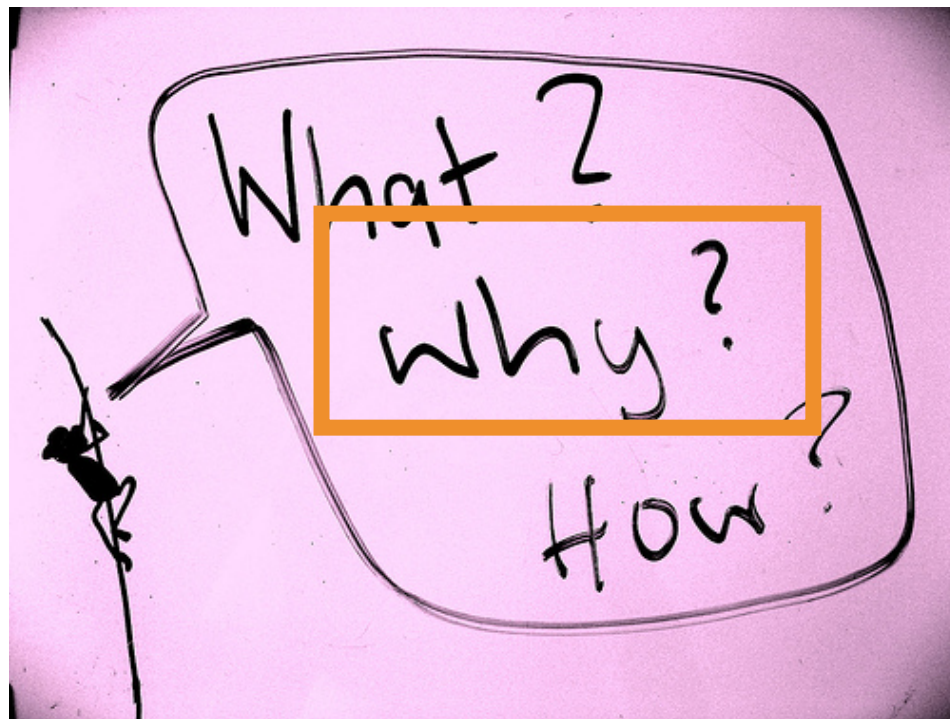
# JD-R-modellen



# JD-R-modellen



# Forskning og tiltak «hånd i hånd»



# Jobbengasjement



- En positiv affektiv-motivasjonstilstand bestående av vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse i arbeidet.
  - **Vitalitet:** energi, vilje til å gjøre innsats i sitt arbeid, utholdende i møte med utfordringer
  - **Entusiasme:** sterk involvering og identifisering i forhold til sin jobb, er inspirert og stolt av sitt arbeid, synes det er viktig.
  - **Evne til fordypelse i arbeidet:** dyp konsentrasjon, tiden flyr, vanskelig for å løsrive seg fra arbeidet
- Schaufeli & Bakker (2003, 2004, 2010)





**Knut Jørgen Røed Ødegaard**



**Nils Arne Eggen**



**Stephen Hawking**



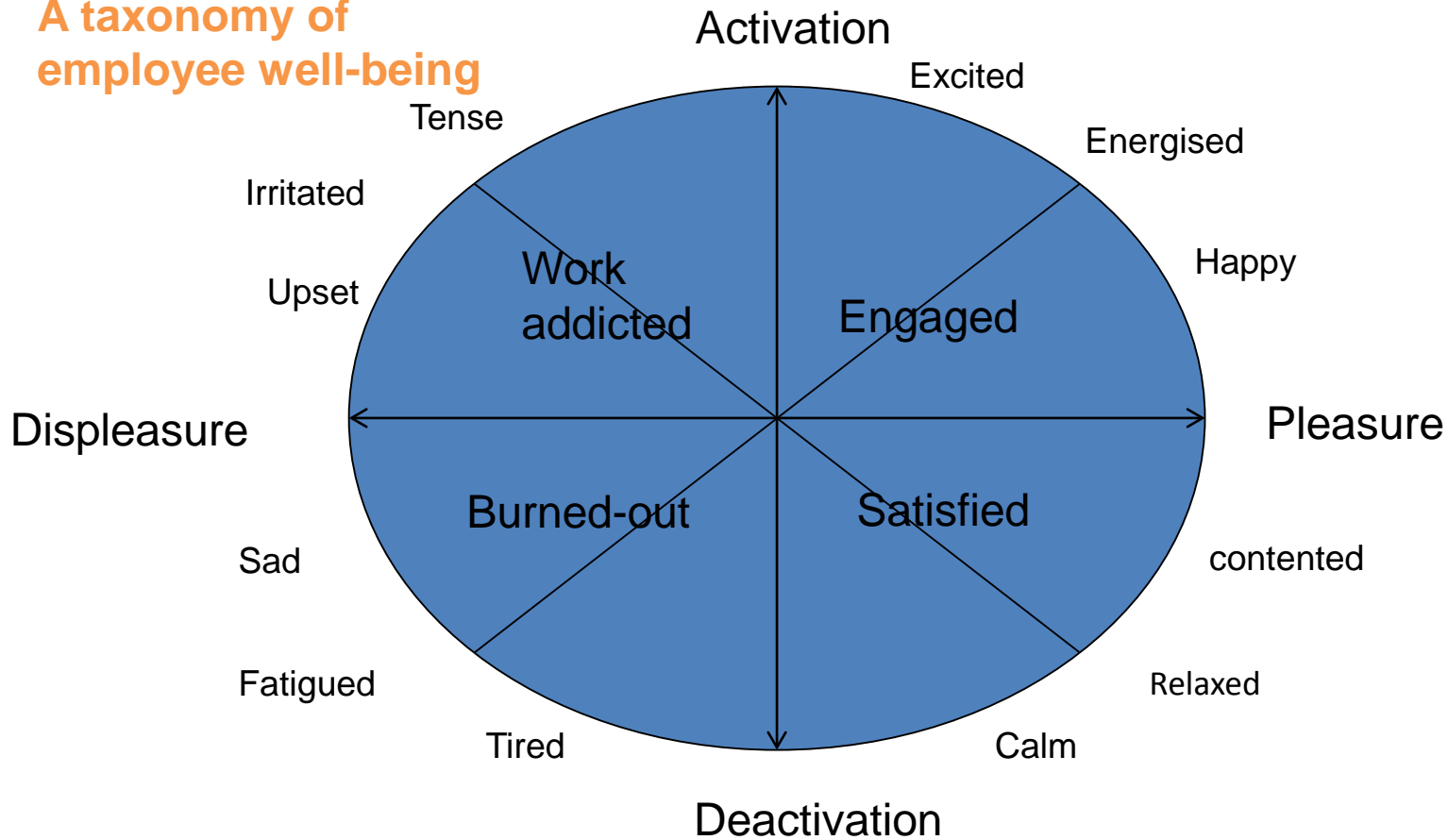
**Mor Theresa**



**Anbjørg Sætre Håtun**



# A taxonomy of employee well-being



# Engasjement skapes av jobbressurser



- Autonomi på arbeidsplassen
- Sosial støtte og veiledning
- Feedback
- Mulighet til å lære og utvikle seg
- Oppgavevariasjon
- Ansvar
- Transformasjonsledelse
- Rettferdighet
- Verditilpasning
- utfordringer
  - For reviews/ meta-analyses see: Halbesleben (2010); Mauno et al. (2010); Crawford et al. 2010; Christian et al. (2011)



# Engasjement skaper



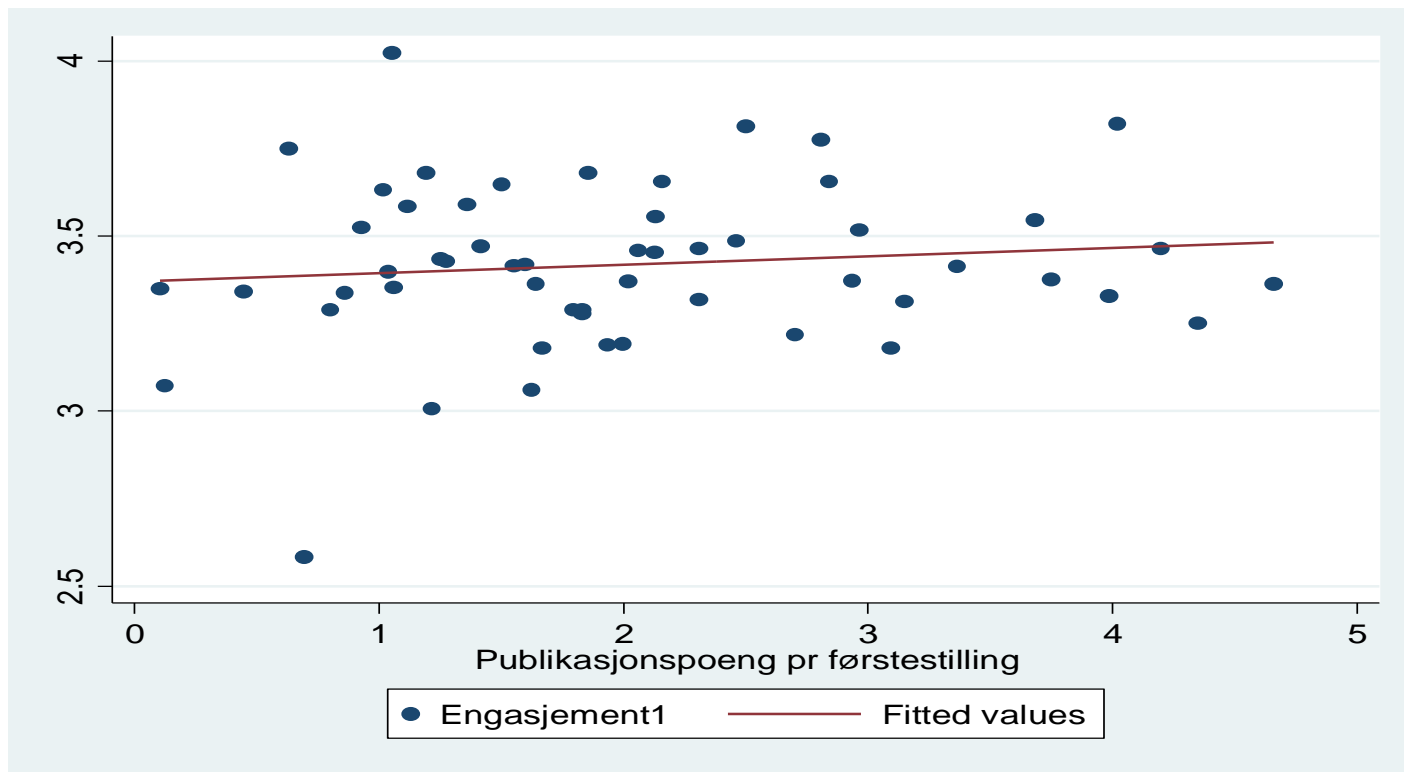
- Individuelle utfall:
  - Lave nivåer av depresjon (Hakanen & Schaufeli, 2012)
  - Opplevd fysisk/psykosomatisk helse (Schaufeli, Taris, van Rhenen, 2008)
  - Proaktiv atferd (Salanova & Schaufeli, 2008)
  - Søvnkvalitet (Kubota et al., 2011)
  - Workability (Airila et al. 2012)
  - Reactivity of the HPA (Hypothalamic-Pituitary-Adrenal) –axis (Langelaan et al. 2006)
  - Cardiac autonomic activity (Seppälä et al., 2012)
  - Sykefravær (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009)

# Engasjement skaper



- Organisatoriske utfall
  - Kundeevaluering av kvalitet på service (Salanova et al. 2005)
  - Pasientorientert sykepleie (Abdelhadi & Zahavy, 2011)
  - Leder- og medarbeideres vurdering av jobbprestasjon (Halbesleben & Wheeler, 2008)
  - Innovativ, nytenkende (Hakanen, Perhonieme, & Toppinnen-Tanner, 2007)
  - Profitt (Xantopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2008)

# Sammenheng mellom jobbengasjement og publikasjonspoeng



# Potensiell dark side?





# Jobbengasjement: Et tveegget sverd?

**Katrine Listau**

Master i arbeids- og organisasjonspsykologi,  
**NTNU**

# Jobbengasjement



## a) **Vitalitet** (*vigor*)

- Jeg er full av energi på jobb
- Jeg føler meg sterkt og energisk når jeg arbeider
- Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb

## b) **Entusiasme** (*dedication*)

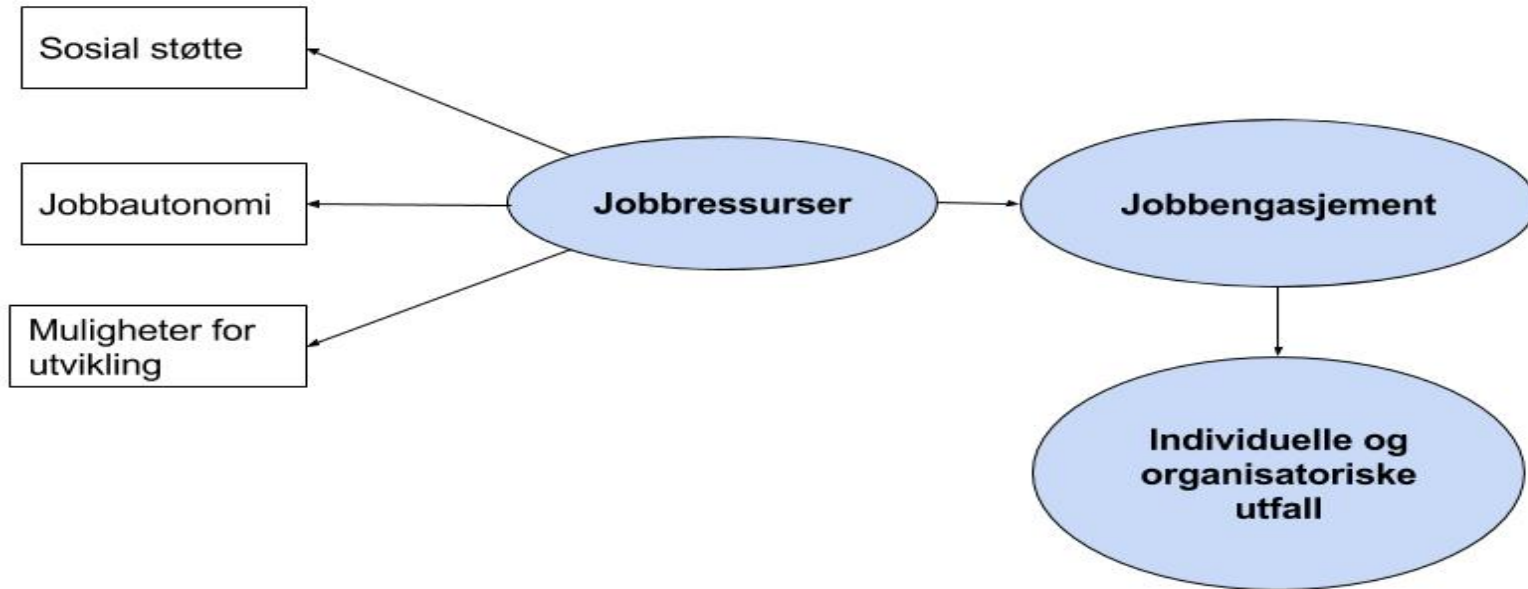
- Jeg er entusiastisk i jobben min
- Jeg blir inspirert av jobben min
- Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør

## c) **Fordypelse** (*absorption*)

- Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt
- Jeg er oppslukt av arbeidet mitt
- Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt



# Jobbengasjement forts.





# Er jobbengasjement kun positivt?

WHAT ARE THEY COMPLAINING ABOUT...THE WORK IS CHALLENGING, INTERESTING DEMANDING!

AND WE LET THEM DO IT 80 HOURS A WEEK!



# Jobbengasjement og arbeid-familie balansen



# Hvorfor viktig å se på balansen mellom arbeid og familie?



- Økt deltagelse av kvinner i arbeidslivet
- Flere dobbeltarbeidene par
- Endrede familierolleforventinger
- Arbeid - og familierollen overlapper mer, grensen mellom arbeid og familieliv er mindre klar (eks. kunnskapsarbeid)
- Økt gjennomtrengbarhet av arbeidet inn i folks liv (eks. internett, mobil)
- Endrede arbeidsbetingelser (omorganisering, nedskjæring → jobbusikkerhet, økt arbeidspress)

# Arbeid-familie konflikt



- "Jobben min gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme"
- "Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme"





# Arbeid-familie fasilitering



- "Ferdigheter jeg utvikle på jobb kommer til nytt hjemme
- "Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme"



# Yrkesforskjeller i relasjon til arbeidshjem balansen



# Mitt studie

- Hvordan påvirker jobbengasjement akademikeres opplevelse av arbeid-hjem konflikt og fasilitering?
- Data fra ARK sin forskningsdatabase
- 4378 vitenskapelige ansatte fra universitetssektoren i Norge

# Tidligere forskning



## Engasjement $\longrightarrow$ Arbeid-hjem fasilitering

- *Funn*: Jobbengasjement smitter over til ansattes hjemliv gjennom positive emosjoner og ressurser

## Engasjement $\longrightarrow$ Arbeid-hjem konflikt

- *Funn*: Jobbengasjement kan skape konflikt ved at ansatte investerer sine ressurser i jobb i form av ekstra-rolleadferd

# Resultat

1. Jobbengasjement økte arbeid-hjem fasilitering
2. Jobbengasjement svekket arbeid-hjem konflikt

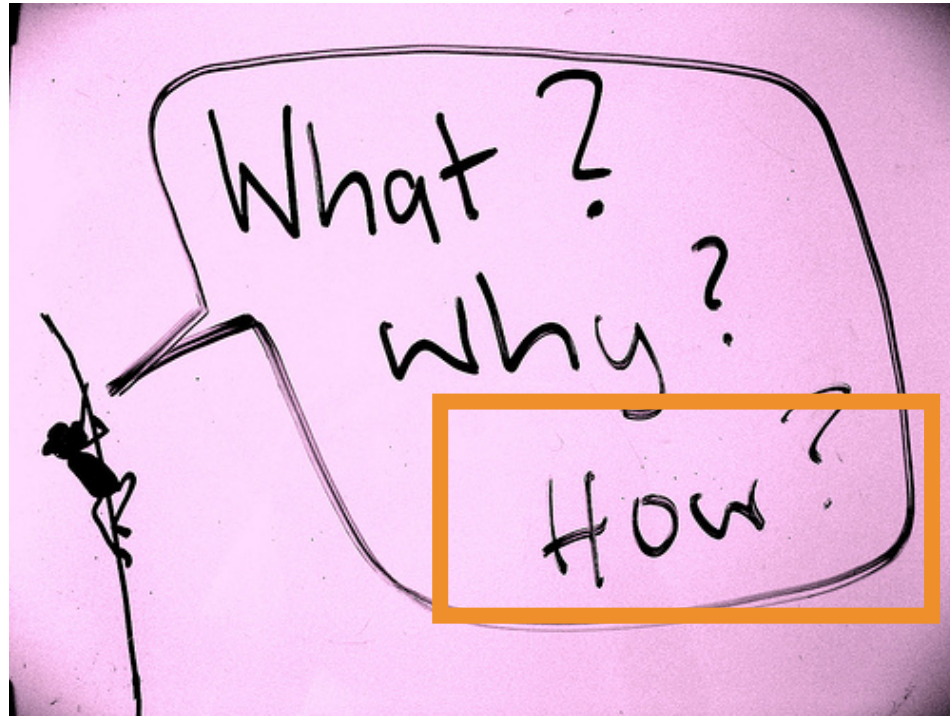
# Hvorfor er dette viktig?



1. Jobbengasjement er positivt for ansattes arbeid-hjem balanse!
2. Tiltak som øker ansattes engasjementer også bra for arbeid-hjem balansen!



# Forskning og tiltak «hånd i hånd»



# Arbeid-familie balansen



Generelt viser forskning en økning i arbeidsmengde blant akademikere og at vitenskapelig ansatte er mer opptatt av arbeidstiden for å imøtekomme kravene fra sitt arbeid.

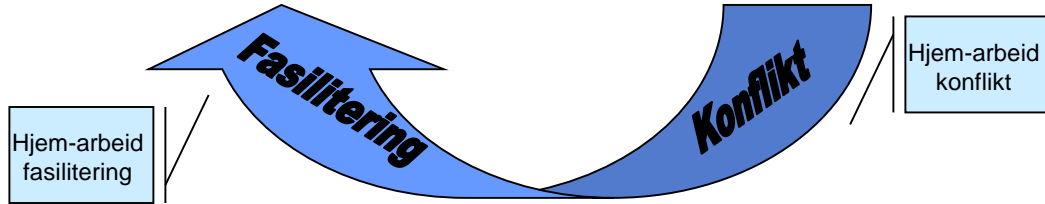
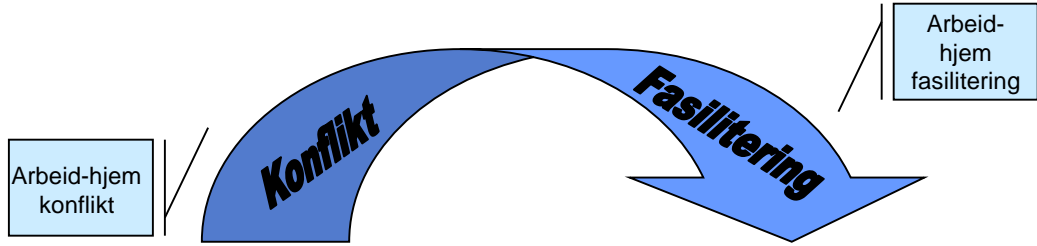
Det samme viser funn fra

**Tiltak??**

→ Derfor er det oppsiktsvekkende at arbeid-familiekonflikt er funnet å være særlig høy for akademikere

Pejtersen JH, Kristensen T, S., Borg V and Bjorner J, B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*. 2010; 38 (suppl): 16. 3





# Hvordan motvirke arbeid-familiekonflikt og styrke arbeid-familiefasilitering?



## Familievennlige tiltak

(eks. teleworking, utvikle flere familiebaserte aktiviteter på jobb, subsidiert barnepass.)

- Lite forskning på effekten disse og resultatene er blandet. De fleste finner ingen eller liten effekt (eks. Kossek & Ozeki, 1999)
- Årsak: blander retningen på konflikt, familievennlige initiativ mest effekt på familie→arbeidkonflikt, men måles oftest på arbeid→familiekonflikt (Frone, 2003)
- Arbeidskultur betydning for om familievennlige program blir benyttet eller ikke, lederstøtte viktig (Halbesleben & Zellars, 2006).

# Betydning av arbeidskultur



## Metode:

3 bedrifter i Norge, intervju av foreldre, barnehage ansatte og bedriftsledere avslørte et spenn mellom retorikk og praksis:

## Eksempler:

*"Ja, vi er familievennlige, familien er viktig"*

## MEN:

- Misliker at ansatte er hjemme med syke barn (småbarnsforeldre er "dyre" ansatte)
- Overtid frivillig, men forventes
- Kvinner med barn, passer ikke inn her, graviditet et problem
- Deltidsarbeid passer ikke bedriften
- Kommentar: "sykt barn, igjen?"

Du har rettigheter, men er du vanskelig hvis du benytter dem...

Bø, I. (2006). *Community, Work and Family*, 9, 123-141

# Hva kan arbeidsgivere gjøre for å redusere arbeid-familiekonflikt?



1. Styrke opplevelsen av fleksibilitet
  - Gi arbeidstaker større følelse av kontroll over arbeidstid og arbeidsplan
2. Flere støttede ledere som:
  - har klare arbeidsforventinger, lytter, gir støtte og oppmuntring, er tilgjengelige, har realistiske forventinger til arbeidsmengde i forhold til tid, ber ansatte om råd før viktige avgjørelser, effektiv planlegging av hva som må gjøres av arbeid.

## Hvordan?

→ Gi ledere på alle nivå:

- a) de *evner* som de behøver til å takle den ”menneskelige” delen av jobben (kommunikasjonsevner, konfliktløsning, hvordan gi og motta tilbakemeldinger)
- b) riktig *hjelpemidler* for å lede arbeiderne (eks. policy, websider og andre ressurser til HMS arbeid)
- c) *tid*; personalledelse en fundamental bit av lederrollen
- d) *insentiver* til å fokusere på den menneskelige delen av jobben (system som belønner mellommenneskelig evner, offentlig anerkjennelse av støttende ledere)

(Higgins, Duxbury, & Lyons, 2001).

# Motvirke arbeid-familiekonflikt - hva virker/virker ikke?



- *Utvalg:* 31 571 Canadiske arbeidere
- *Resultat:*
  - Organisatoriske tiltak er mest effektivt
  - Ingen "one-size-fits-all"-løsning: Kjønn, jobbtype, sosial rolleforventninger, organisasjonskultur etc. påvirker effekten av ulike organisatoriske tiltak
  - Opplevd fleksibilitet hjelper arbeidstakerne til å mestre arbeid-familiekonflikt: Fleksible arbeidsarrangement per se virker ikke
  - Nærmeste leder større betydning enn hvilken organisasjon man jobber for
  - Familievennlige fordeler og alternative arbeidsplaner i seg selv har liten eller ingen virkning på arbeid-familiekonflikt

( Higgins, Duxbury, & Lyons, 2001).

# «One size fits all»?



- I. Jobb krav og ressursers betydning for mening og tilknytning til jobben (Anthun & Innstrand, 2015).
  - II. Ledelsesstil sin betydning for jobbengasjement (Chatterjee, Innstrand, & Christensen, 2016).
- 3 aldersgrupper: unge (← 30 år), middelaldrende (30-49 år) og eldre arbeidstakere (50 år →)

## **Resultat:**

- ANOVA: de eldste rapporterte mest mening, tilknytning og engasjement
- Multippel regresjon:
  - I. både krav og ressurser betydning for mening og tilknytning
  - II. støttende leder betydning engasjement, men ikke tillit
- Men hva som er viktigst varierer på tvers av gruppene:

# Motivasjon for å stå i jobb



Table 2. Predicting job demands and job resources on meaning and commitment across different age groups.

Step	← 30 year		30-49 year				50 years →					
	Beta <sup>a</sup>	$\Delta R^2$	Beta	$\Delta R^2$	Beta	$\Delta R^2$	Beta	$\Delta R^2$				
<i>1. Control variables</i>												
Sex	-.06		.03		-.04		-.04		-.03		.01	
Job category	-.07		-.07		-.08**		-.06*		-.06*		-.05	
Terms of empl.	.02	.01	-.04	.00	-.00	.01**	-.04	.00	.02	.01	-.05	.01
<i>2. Demands</i>												
Role overload	.23***		.03		.18***		.08***		.16***		.05	
Competency demands	.10*		.08		.16***		.11***		.13***		.08**	
WHC	-.23***	.17***	-.11*	.13***	-.17***	.18***	-.17***	.19***	-.07*	.11***	-.08**	.11***
<i>3. Resources</i>												
Social support co-workers	.10		.30***		.09***		.19***		.05		.14***	
Emp. leadership	.20***		.14**		.10***		.08**		.03		.02*	
Recognition	.10		.20***		.17***		.33***		.26***		.38***	
Job autonomy	.20***	.15***	.10*	.25***	.29***	.19***	.14***	.28***	.33***	.27***	.16***	.31***
	$R^2=.31$		$R^2=.36$		$R^2=.37$		$R^2=.46$		$R^2=.37$		$R^2=.42$	

Note: <sup>a</sup> The (standardised) beta values are the coefficients from the finale stage of the analysis.  $\Delta R^2 = R^2$  change; represents the incremental proportion of variance accounted by the set of variables entered at that step.  $R^2$  = adjusted R Square. Terms of empl; Terms of employment, WHC; Work-home conflict, Emp. Leadership; empowering leadership.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ . \*\*\* $p < .001$ .

# Ledelse og engasjement



Table 2: Hierarchical regression analyses. Predicting *Supportive Leadership*, *Leadership Trust* on *Work Engagement* across three different age groups

Step	Work engagement					
	Young group (<30 years)		Middle aged group (30-49 years)		Old group (>50 years)	
	Beta <sup>a</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Beta <sup>a</sup>	ΔR <sup>2</sup>	Beta <sup>a</sup>	ΔR <sup>2</sup>
<i>1. Control variables</i>						
Sex	-.04		-.06***		-.02	
Job Category	-.03		-.10***		-.08***	
Terms of employment	-.01	.001	-.00	.01***	.04*	.00
<i>2. Supportive Leadership</i>						
Empowering leadership	.15*		.13***		.14***	
Recognition	.17*		.25***		.16***	
Support from leadership	.20**	.18***	.06*	.17***	.03	.13***
<i>3. Leadership Trust</i>						
Fairness of the supervisor	-.09		.01		-.03	
Trust regarding management	-.02		.04		.10*	
Trust in unit management	.09	.01	-.02	.00	.01	.00*
Total R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> = .17		R <sup>2</sup> = .17		R <sup>2</sup> = .14	

Note: <sup>a</sup>The (standardised) beta values are the coefficients from the finale stage of the analysis. ΔR<sup>2</sup> = R<sup>2</sup> change; represents the incremental proportion of variance accounted by the set of variables entered at that step. R<sup>2</sup>= adjusted R Square

\*p < .05. \*\*p < .01. \*\*\*p < .001.



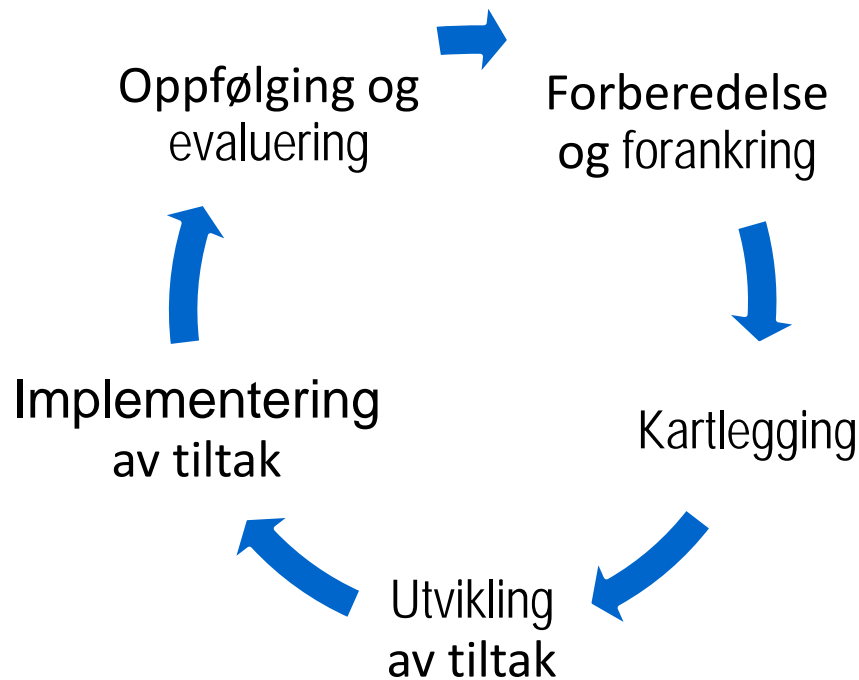


Kjønn?

Fast eller  
midlertidig  
ansatt?

«Age awareness»

# ARK-prosessen





# Ansattes opplevelser fra et tilbakemeldingsmøte.

Masteroppgave i arbeids og organisasjonspsykologi

Våren, 2016

Martine Townsend

# Bakgrunn



- Intervensjonsforskning; hva fungerer og hvorfor?
- Noen viktige faktorer; deltakelse, kommunikasjon og lederen .
- For at tiltak skal bli vellykket krever det ofte at de ansatte engasjerer seg og bidrar i prosessen.
- Hvordan opplever de ansatte tilbakemeldingsmøte?  
Hvilke tanker og inntrykk sitter de igjen med?

# Metode



- 6 intervjuer
- Ansatte og leder fra en administrativ avdeling
- Ble spurt om deres opplevelser fra tilbakemeldingsmøtet:
  - presentasjon
  - gruppediskusjonen
  - lederens rolle
  - nytteverdien



# Resultater



- Troen på ARK
  - Forandringsoverveldet
  - Nytteverdien
  - Relevansen til det daglige arbeidsmiljøet
- Deltakelse – gruppediskusjonene
- Kulturen på arbeidsplassen





# Hensikten med ARK

- De som ble spurt forstod ikke helt hensikten med tilbakemeldingsmøtet.
- Opplevde møtet som koselig, men bortkastet tid.

*«Jeg tar det ikke så seriøst det her, for jeg føler ikke vi har noe vi trenger å bekymre oss over»*

# Relevansen til det daglige arbeidet



- ARK er ikke et hyggelig avbrekk, avskilt fra det daglige arbeidsmiljø.
- Man ser ikke linken mellom sin egen arbeidshverdag og det man snakket om på tilbakemeldingsmøtet.
- De fleste hadde tanker og meninger rundt sitt eget arbeidsmiljø, men dette kom ikke frem under tilbakemeldingsmøtet. Hvorfor ikke?





Teori og resultatpresentasjonen er utrolig viktig!

Det er dette som danner grunnlaget for forståelsen hos de ansatte.



# Deltakelse



- Gruppediskusjonene er viktig!
- Støtter opp under intervensjonsforskningen; deltakelse skaper engasjement.

*«Jeg får en større tro på tiltakene siden det er vi som er med og utvikler de»*

*«Hadde det ikke vært for gruppediskusjonene så hadde opplegget opplevdes litt mer meningsløst »*

# Kulturen på arbeidsplassen



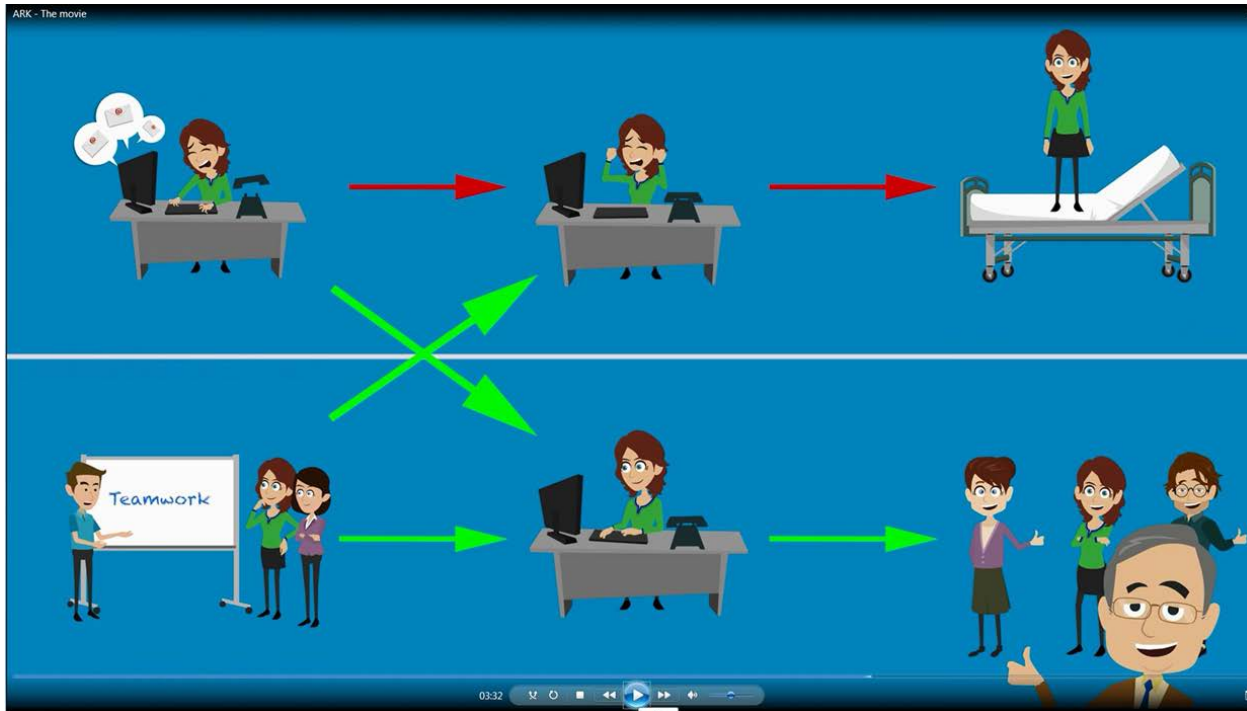
- Denne avdelingen var ikke vant til å snakke om sitt arbeidsmiljø, det var heller ikke normalt å være kritisk mot noe.
- Man trenger tid i gruppediskusjonene for å “snakke seg varm”.
- Viktig å presisere at deltakerne kan og bør snakke fritt, uten at det får noen konsekvenser.



# Oppsummering

- Resultatene må presenteres på en slik måte at alle faktisk forstår hva de betyr.
- Det finnes ingen fasitsvar (ennå) på hvordan man kan formidle teorien og resultater på en best mulig måte – ulikt publikum krever kanskje ulike tilnærminger til stoffet.
- Ikke undervurder viktigheten av tilbakemeldingsmøtet, det er dette som legger grunnlaget for resten av implementeringsfasen.

# ARK – JDR-film



# Hva har ARK lært oss så langt?



- Forståelse og måling av begreper
- JD-R-sammenhenger
  - Arbeid-familie er relatert til engasjement
  - Engasjement er relatert til produktivitet
  - Ingen «one size fits all»
- Prosessforståelse
  - Forankring i ledelse viktig
  - Skape trygghet for prosessleder. Forståelse av hele ARK-prosessen viktig for suksessfull gjennomføring



# Takk for oppmerksomheten!

