

# ARK – fra en leders ståsted

Hovedfokus:

- Ledere og ARK som forskningsbasert verktøy

# Arbeidsmiljøundersøkelser ved NTNU

- Min rolle og erfaring:
  - 2007 og 2009 – egenutviklet undersøkelse ved NTNU
  - 2012 og 2014 – ARK
  - 2017 – ARK
  - Arbeidsmiljøundersøkelser hos fusjonspartnerne
  
  - Innsalg overfor fagforeninger og verne linje
  - Innsalg overfor ledere
  - Innsalg overfor ansatte (i egen avdeling)
  - Prosess- og fagansvar

# En forskningsbasert arbeidsmiljøundersøkelse innebærer:

- Spørreskjema utviklet på basis av forskning og forvaltet av en profesjonell organisasjon
- Møter metodiske krav (validitet)
- Spesialtilpasset sektoren

Sammenlignet med 2007 og 2009:

- Økt tillit fra vitenskapelige ansatte
- Tillit fra tillitsvalgte og ansatte både når det gjelder metode og sikkerhet for dataene (anonymitet mv.)
- Faktabasert gjennomførings- og oppfølgingsprosess

## Sml. 2007 og 2009

- Mindre fokus på kvalitet og innhold i spørreskjemaet – mer fokus på prosess knyttet til gjennomføring – og å bruke resultatene som ledd i arbeidsmiljøutvikling
- Arbeidsmiljø kan være en subjektiv opplevelse – som leder er det lettere å arbeide kollektivt med arbeidsmiljøutvikling når man kan gjøre det ut fra pålitelige data som gir en felles oppfatning av tilstanden – og godt funderte prosesser

# ARK og ledere...

- Ledere leder (og styrer) ut fra:
  - Informasjon (mer eller mindre sikker)
  - Kunnskap (taus og/eller uttalt)
  - Erfaring
  - Intuisjon
  - Kontekst
- Psyko-sosial arbeidsmiljøutvikling har tradisjonelt vært lavt prioritert og basert på konkrete enkelthendelser (konflikter, personalsaker), og i liten grad basert på faktisk kunnskap

## ARK og ledere generelt

- ARK tilbyr faktisk kunnskap sammenlignbar over tid
- Et grunnlag for å jobbe like faktabasert og systematisk med arbeidsmiljøutvikling som man gjør med budsjett og regnskap
- Et grunnlag for å gi humankapitalen like god og systematisk oppfølging som realkapitalen

# Ledererfaring ARK

- Gir god kunnskap om egen organisasjon
- Leder og medarbeidere utvikler felles forståelse for sentrale arbeidsmiljøfaktorer/organisasjonskunnskap
- Gir bevissthet om og forståelse for sammenhenger i arbeidsmiljøutviklingen (Planmessig og bevisst arbeidsmiljøutvikling)
- Gir konkrete ideer til oppfølgingstiltak
- Ev. elefanter i rommet adresseres (i større grad enn før)

## (erfaringer forts.)

- Skaper forventninger
- Innebærer forpliktelser
- Krever oppfølging
- Krever langsiktighet og realisme – verden endrer seg ikke over natta

Men, forskningsperspektivet må ikke fortrenge anvendelsesperspektivet...

- Erfaringsbasert kunnskap og praksisrelevans må veie tungt
- Utveksling/utvikling av «beste praksis» må ivaretas like systematisk som forskningsbasert utvikling