

MASTEROPPGAVE I ARBEIDS- OG ORGANISASJONSPSYKOLOGI

«An effect evaluation of an intervention to improve the psychosocial work environment of a specific university unit»

En effektevaluering av en intervensjon hvis formål var å forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet i en bestemt universitetsenhet

Av Margrethe Færgestad



BAKGRUNN

- Det psykososiale arbeidsmiljøet i en bestemt enhet (IE) ved NTNU var mangelfullt. Spesielt bekymringsfullt var enhetens svært høye nivå personkonflikter
- Ledelsen ved NTNU, i samarbeid med eksterne konsulenter (Kibu, nå Østlyng og Bjerke), begynte i 2012 implementeringen av en intervensjon for å møte disse utfordringene i enheten

INTERVENSJONEN

- Egentlig *to* intervensjoner

- 1: Medarbeiderskapsprogrammet (2012-2013)

- 2: HMS-programmet (initiert i 2012, oppstart ca. 2013. Avsluttet sent 2014/tidlig 2015)

- Intervensjonene fulgte så tett på hverandre, overlappet, og hadde såpass mye til felles at de vanskelig kunne evalueres hver for seg

- **Mål:** Forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet, med hovedvekt på å redusere utbredelsen av personkonflikter

- **Fokus:** På å utvikle og øke positive psykososiale opplevelser (heller enn på direkte reduksjon av de negative)

MASTEROPPGAVEN OG BRUK AV ARK-DATA

- Formålet med masteroppgaven min var å **evaluere effekten til intervensjonen** - ble f.eks. målene for intervensjonen nådd?
- Data fra KIWEST (spørreundersøkelsen i ARK) høst 2012 og høst 2014, både fra den bestemte enheten (IE) og NTNU for øvrig, ble brukt i denne evalueringen. IE sine skårer på relevante variabler (som konflikt) ble sammenliknet med skårene til resten av NTNU over tid
- Ved å sammenlikne resultatene til IE (som gjennomgikk intervensjonen) med resten av NTNU (som ikke gjennomgikk intervensjonen), burde man kunne trekke noen (tentative) konklusjoner om hvorvidt potensielle effekter over tid kan tilskrives intervensjonen
- Kvantitativ metode, da hovedsakelig ANOVA, ble brukt for å utføre disse sammenlikningene

FUNN

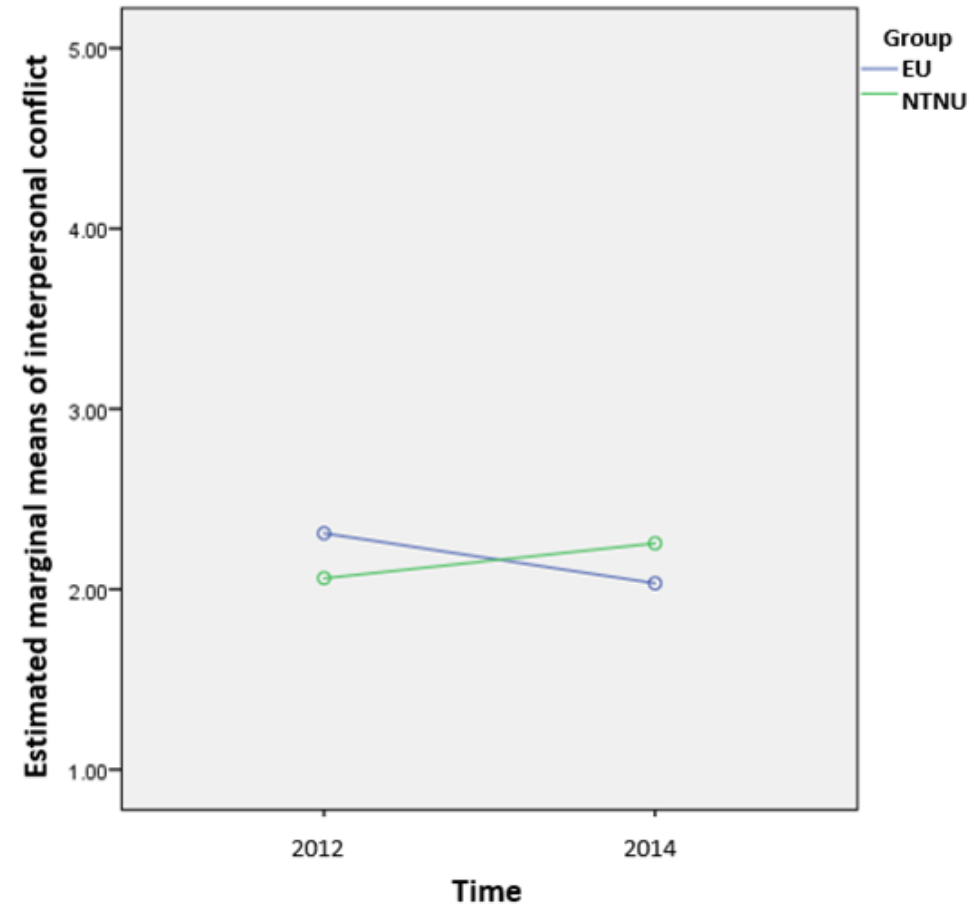
KONFLIKTER/

MELLOMMENNESKELIGE KONFLIKTER (høy skåre

indikerer at ansatte i stor grad blir negativt påvirket av konflikter mellom kolleger)

- Konflikter økte hos NTNU forøvrig fra 2012-2014, mens konfliktnivået hos IE ble redusert over tid

- Indikerer (positiv) effekt av intervensjonen

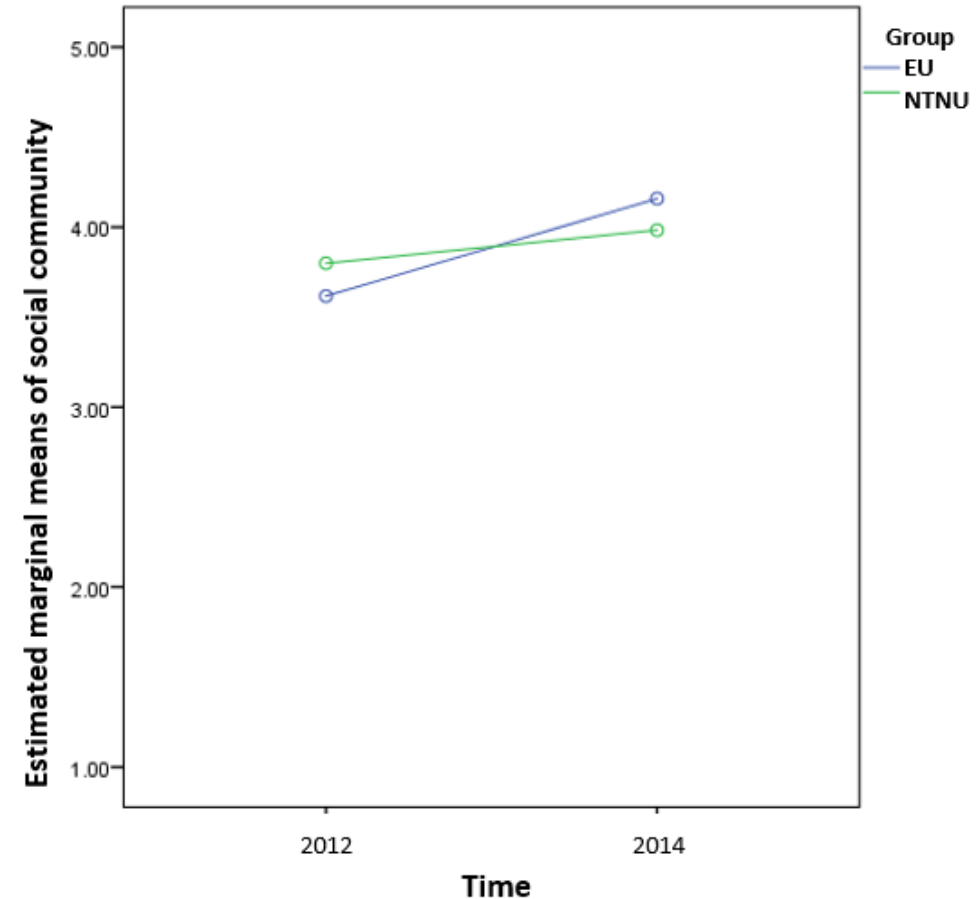


FUNN

SOSIALT FELLESSKAP (høy skåre indikerer at ansatte opplever høy grad sosialt fellesskap med ansatte i sin egen enhet)

- Økte i så stor grad fra 2012-2014 hos IE at det ble høyere enn hos NTNU på tross av å ha vært lavere til å begynne med

- Indikerer (positiv) effekt av intervensjonen

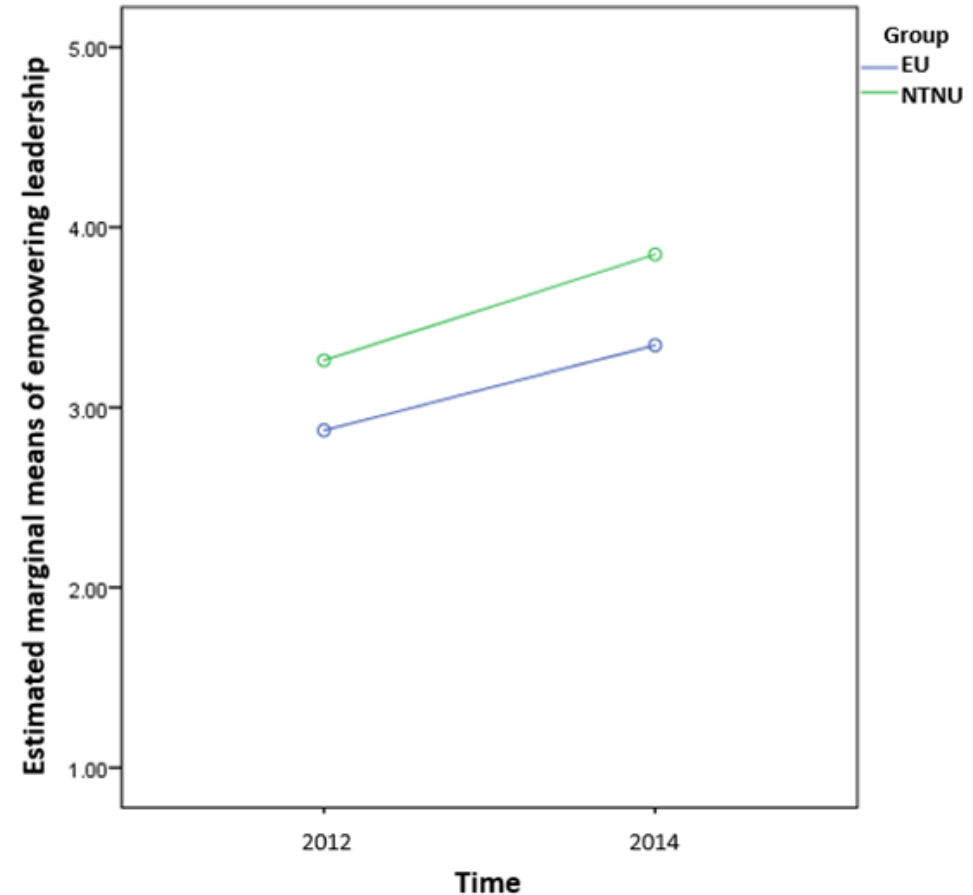


FUNN

MYNDIGGJØRENDE LEDELSE

(høy skåre indikerer at ansatte oppfatter ledelsen som myndiggjørende)

- Økte hos både NTNU og IE
- Endringen kan ikke tilskrives intervensjonen. Mest sannsynlig resultat av en annen, umålt, variabel som har påvirket begge gruppene



ANDRE FUNN

TILKNYTNING TIL ARBEIDSPLASSEN (høy skåre indikerer at ansatte opplever positiv tilknytning til arbeidsplassen sin): Økning hos begge gruppene, men diskrepansen mellom dem forble relativt konstant. Kan anta at en annen, umålt, variabel påvirket begge gruppene. Likt som for myndiggjørende ledelse

TILLIT TIL LEDELSEN (høy skåre indikerer høy grad opplevd tillit til ledelsen): Ingen signifikant endring over tid hos IE eller NTNU. IE lavere skåre både i 2012 og 2014

MENING I ARBEIDET (høy skåre indikerer at ansatte i stor grad opplever arbeidet sitt som meningsfylt): Ingen signifikante endringer hos noen av gruppene, IE lavere skåre enn NTNU både i 2012 og 2014

ANERKJENNELSE (høy skåre indikerer at ansatte i stor grad føler at de blir anerkjent og verdsatt for sin innsats): Signifikant økning hos NTNU, ingen endring hos IE

SUM: Ingen målbar effekt av intervensjonen på disse variablene over tid fra 2012 til 2014

KONKLUSJON

- Intervensjonen ser ut til å ha hatt visse positive effekter på IE fra første målepunkt (høst 2012) til andre målepunkt (høst 2014)
- Av de undersøkte variablene så er det variablene som intervensjonen i sterkest grad tok sikte på å «angripe» som er mest påvirket over tid; nemlig konflikter og sosialt fellesskap
- Tatt sammen så tyder reduksjonen i konfliktnivå og økningen i sosialt fellesskap på et generelt forbedret psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte i IE. Dette var hovedformålet til intervensjonen
- For de andre undersøkte variablene ser intervensjonen ut til å ha hatt liten/ingen effekt på IE. Har kanskje ikke lyktes med målet om å generere flere positive ressurser for enheten, men heller lyktes med å redusere/fjerne negative «krav»?

NB!

- Målingstidspunktene ikke ideelle – ikke ren «før» og «etter» måling
- Forskning antyder at det bør gå lenger tid fra avsluttet intervensjon til dens evaluering for å kunne mer nøyaktig vurdere effekten av den
- Potensielt viktige variabler ikke målt i masteroppgaven

ARK

- ARK data gjør det mulig å sammenlikne grupper over tid på samme variabler
- Forsøksgrupper kan sammenliknes med kontrollgrupper, noe som gjør det lettere å evaluere f.eks. effekten av intervensjoner
- Intervensjoner, som typisk er svært ressurskrevende, kan evalueres med bruk av ARK spørreundersøkelser. Viktig, da organisasjoner ofte må «rettferdiggjøre» slik ressursbruk

TAKK FOR OPPMERKSOMHETEN

PS: En artikkel skrives om dette temaet og vil etter hvert publiseres!