

# At ARK er forskningsbasert – hva innebærer det?

Marit Christensen  
Institutt for Psykologi, Senter for  
helsefremmende forskning, NTNU



# Hvorfor forskningsbasert?



- Vi forsker ikke for forskningen sin del, vi forsker for å bidra til utvikling av helsefremmende og bærekraftige universiteter og høyskoler
- Forskning basert på KIWEST-data
  - Sammenhenger
  - Årsaker
  - Basis for tiltak
  - Sektorspesifikt
- Forskning på ARK-prosessen
  - Utvikling av tiltak
  - Implementering av tiltak
  - Evaluering av tiltak

# Forskning i ARK bidrar til:

1. Kunnskap for sektoren
2. Skape gode verktøy
3. Skape gode prosesser for implementering og evaluering av intervensjoner



# 1. Kunnskap for sektoren

- Evidensbasert kunnskap som kan bidra nasjonale retningslinjer og utvikling av incentiver.
  - Eks: Engasjement og produktivitet
- Forskning på ARK bidrar til å skape helsefremmende universitet og høyskoler i Norge gjennom å:
  - bidra til å utvikle beste praksis for sektoren,
  - Videreutvikling av felles verktøy, språk og tiltak,
  - Databasen gir resultater på nasjonalt nivå
- Gjennom å være **evidensbasert og i kontinuerlig utvikling vil** ARK utvikle seg i takt med endringer og utfordring i sektoren.

## 2. Skape gode verktøy



- ARK er basert på JD-R-modellen
- Spørreskjema ble bygd opp av validerte skalaer og forskning relevant for akademia.
- En sektor i stadig utvikling og endring med nye utfordringer betyr at verktøyet også må utvikles og tilpasses, samtidig som vi må beholde en kjerne for sammenligning over tid.
  - Eks Jobbusikkerhet, medarbeiderskap, prosessevaluering osv.
- Databasen
  - Sammenhenger
  - Skreddersy tiltak
  - Forskjeller kjønn, alder
  - Effektevaluering
- Stor internasjonal interesse

# 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 impa
- 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 develop
- 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, Sjöberg A. Dual Commitment to Company and Union in Sweden: An Examination of Professions and Taxonomic Split Methods. 1994;15:14

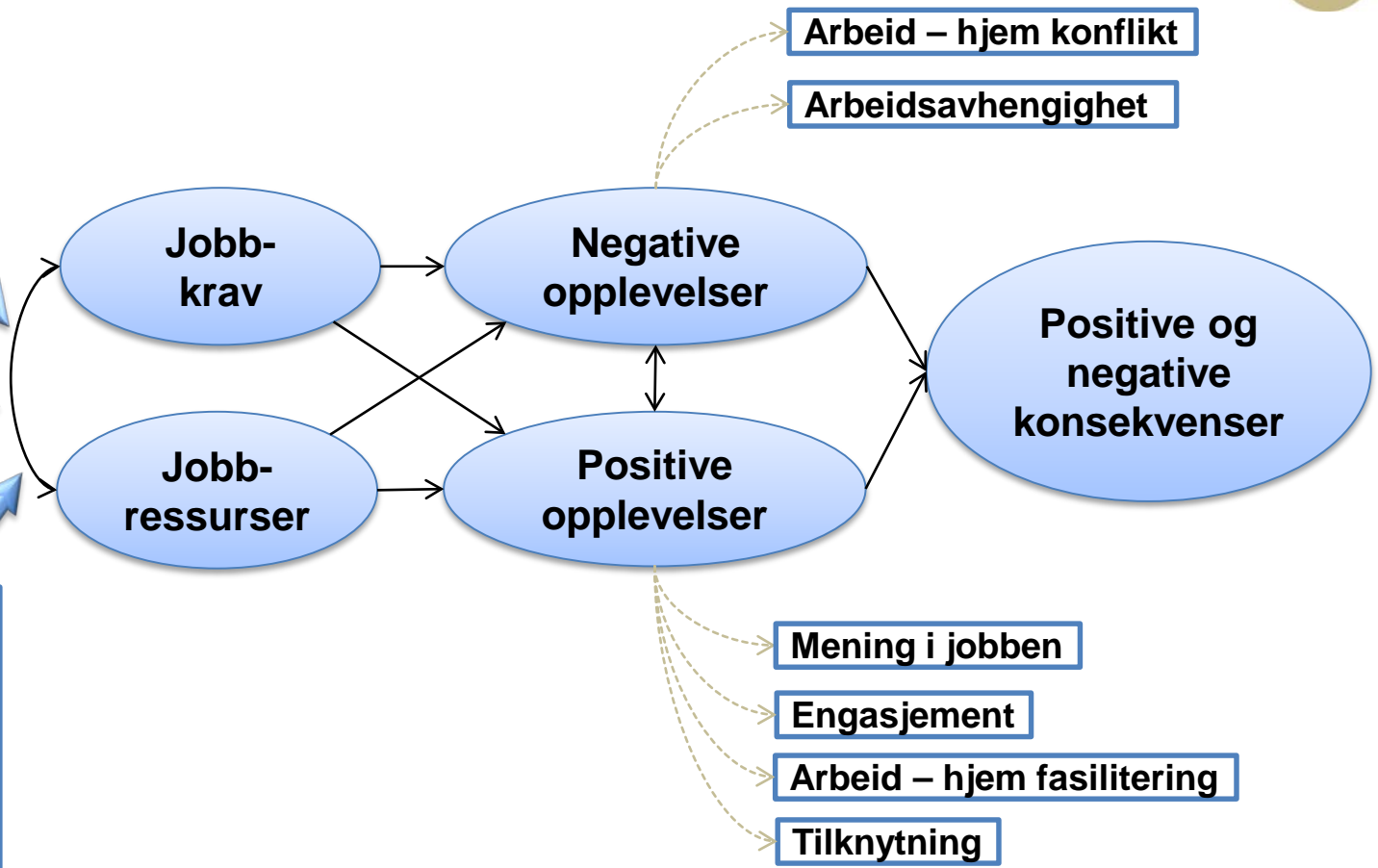




- Arbeidsoppgaver:**
- autonomi
  - selvstendighet
  - myndiggjørende ledelse
  - anerkjennelse
  - støtte fra leder
  - kompetanseutvikling
  - urettferdige arbeidsoppgaver
  - tidspress

- Kolleger:**
- samarbeid
  - fellesskap
  - sosialt klima
  - romslighet
  - dysfunksjonell støtte
  - konflikter

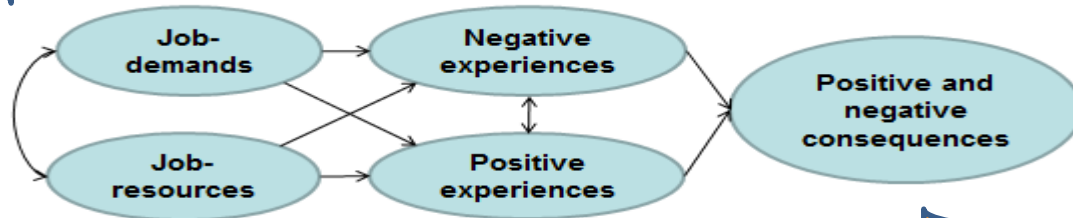
- Organisasjon –**
- rettferdig ledelse
  - Ledelse og tillit
  - Ledelse og pålitelighet
  - målklarhet
  - forbedringskultur
  - ressurser
  - rollekonflikt



# JD-R model – academia

Motivation to stay in work. The predictive value of job demands and resources on Meaning of work and Organizational commitment across different age groups (Innstrand et al. 2015)

Workaholism in academia (Lysfjord, 2015)



Developed from the Job Demands-Resources model (JD-R) Bakker & Demerouti 2006

Happy productive workers in knowledge intensive organizations. (Christensen, et al 2015).

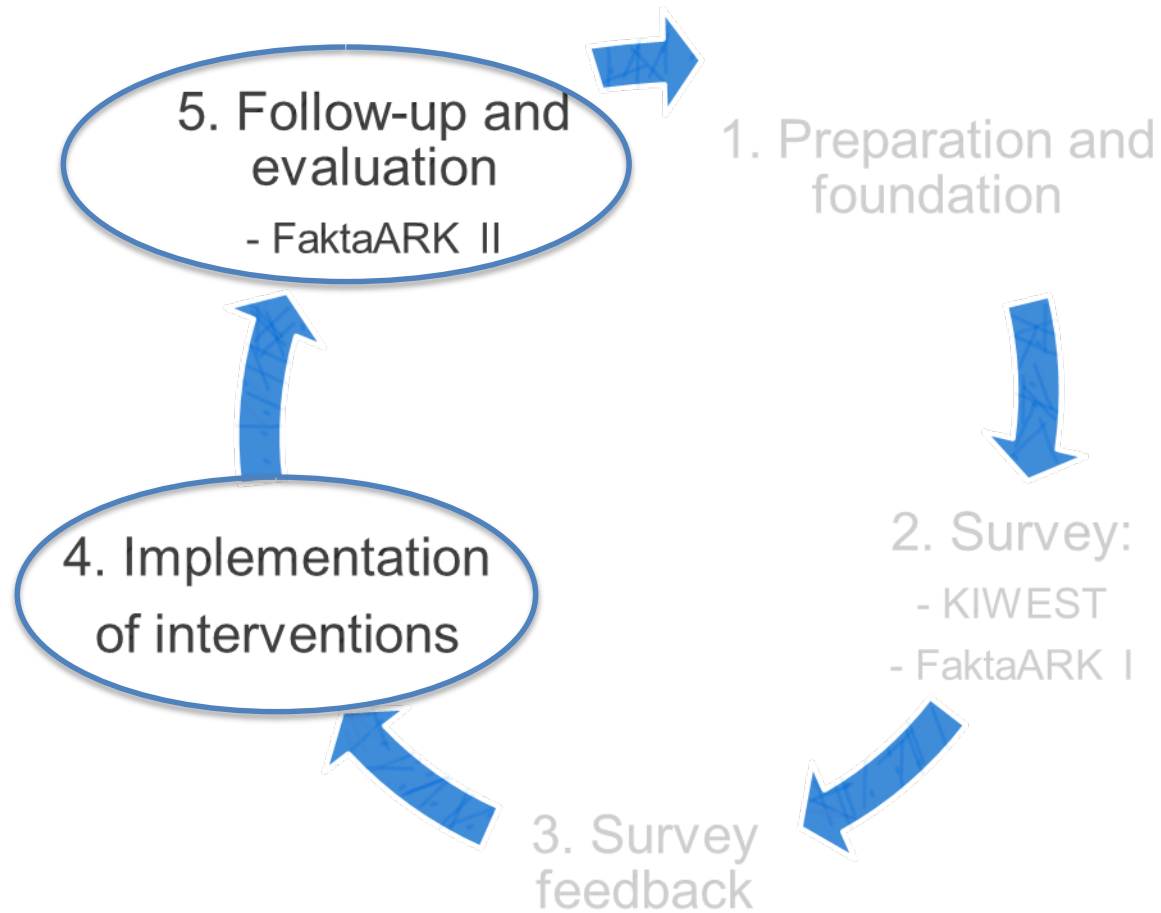
The power of empowering leadership: The relationship between empowering leadership and work engagement and its mediators. (Helland et al 2015)



# 3. Utvikling av ARK-prosessen



- ARK-prosessen bygd opp basert på Nielsen et al, 2010 sin prosessmodell for implementering og evaluering av intervensjoner i organisasjoner.
- Nye, spennende forskningsresultater gir stadig mer forståelse av hva som er kritiske faktorer i prosessen for beste praksis.
- Aust, Reiner, Finken & Jensen, (2010) fant i sin forskning at intervensjoner faktisk kan ha en negativ effekt hvis forventningene ikke blir innfridd etter en gjennomført intervensjon.

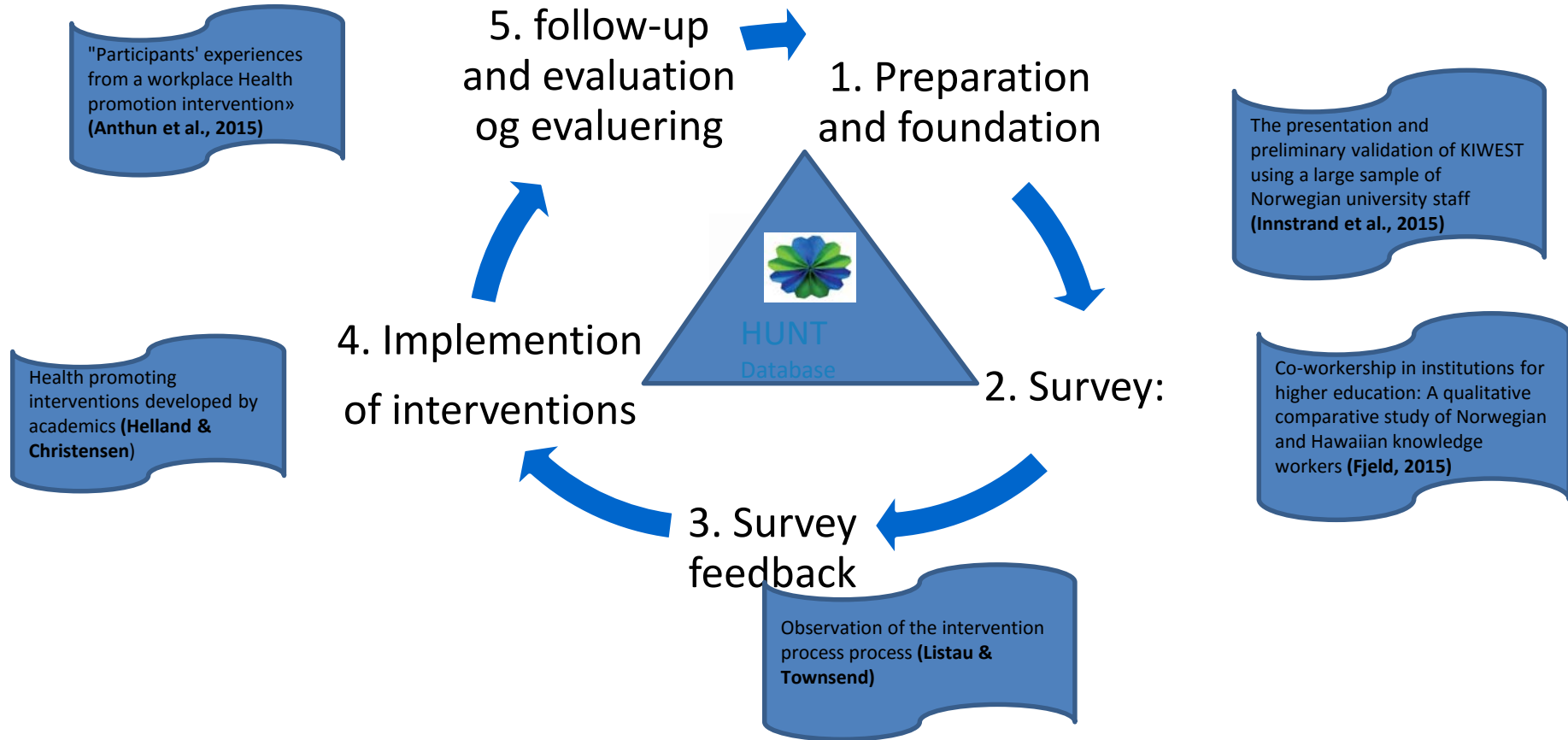


# Behov for utvikling av verktøy



- Behov for å vite mer om hva som skjer survey feedbackmøtene og i implementeringen av tiltakene for å gi prosesslederne gode verktøy de kan benytte.
- Behov for å vite mer om hvordan man kan utvikle gode verktøy for prosessevaluering som kan brukes i tillegg til effektevalueringen.

# The ARK-process: From knowledge to practice



# Konklusjon

- ARK-prosjektet - systematisk og forskningsbasert i alle ledd med en stor databank som resultat
- Forskning viktig for videre utvikling av ARK
  - Evidensbasert kunnskap om det psykososiale arbeidsmiljøet i universitets- og høgskolesektoren i Norge,
  - Hvordan utvikles tiltakene og hvordan implementeres og følges de opp,
  - hva kan forbedres, hvilke tiltak virker for hvem under hvilke forhold og hvorfor.
- Databanken åpen for fri forskning
- ARK-prosessen må settes i fokus fremover, i samarbeid mellom forskning og praksis

**Takk for  
oppmerksomheten!**

**Spørsmål?**

