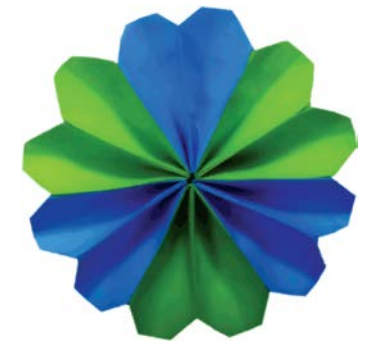


# Implementering av tiltak i kjølvannet av ARK



---

MASTEROPPGAVE I ARBEIDS- OG ORGANISASJONSPSYKOLOGI, NTNU  
V/ ERIK LUNDE

# AGENDA

---

- 1) Tema og bakgrunn for masteroppgaven
- 2) Teoretisk rammeverk
- 3) Tidligere forskning
- 4) Forskningsdesign og metode
- 5) Foreløpige funn
- 6) Praktiske implikasjoner



# Tema for masteroppgaven

---

- Hva skjer i en organisasjon i etterkant av arbeidsmiljø- og klimaundersøkelsen **ARK**?
- Fokus på **implementeringsfasen**
- Problemstilling:
  - Hvilke forhold påvirker implementering av tiltak etter gjennomføring av en ARK-undersøkelse?



# Hvorfor denne problemstillingen?

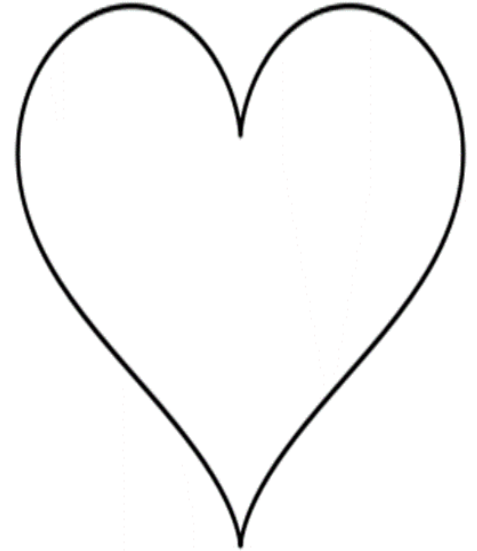
- *Inkonsistente effekter* av denne typen prosesser
- Fagmiljøene etterlyser mer kunnskap om *hvordan* og *hvorfor* de lykkes eller ei
- Størst utfordringer: Implementeringen av tiltak og handlingsplaner
- «Hvis tiltak kun eksisterer som planer som ikke implementeres, vil de neppe bidra til forbedring av det psykososiale arbeidsmiljøet.» (Nielsen et al, 2010)



# God implementering kan bidra til

---

- mer varige positive endringer (Nielsen, 2010)
- høyere engasjement i arbeidet
- bedre prestasjoner (Nielsen, 2013)
- høyere tillit til ledelsen
- økt tilhørighet i organisasjonen
- å dempe endringsutmattelse
- oppslutning om fremtidige arbeidsmiljøundersøkelser (Abildgaard et al, 2016)

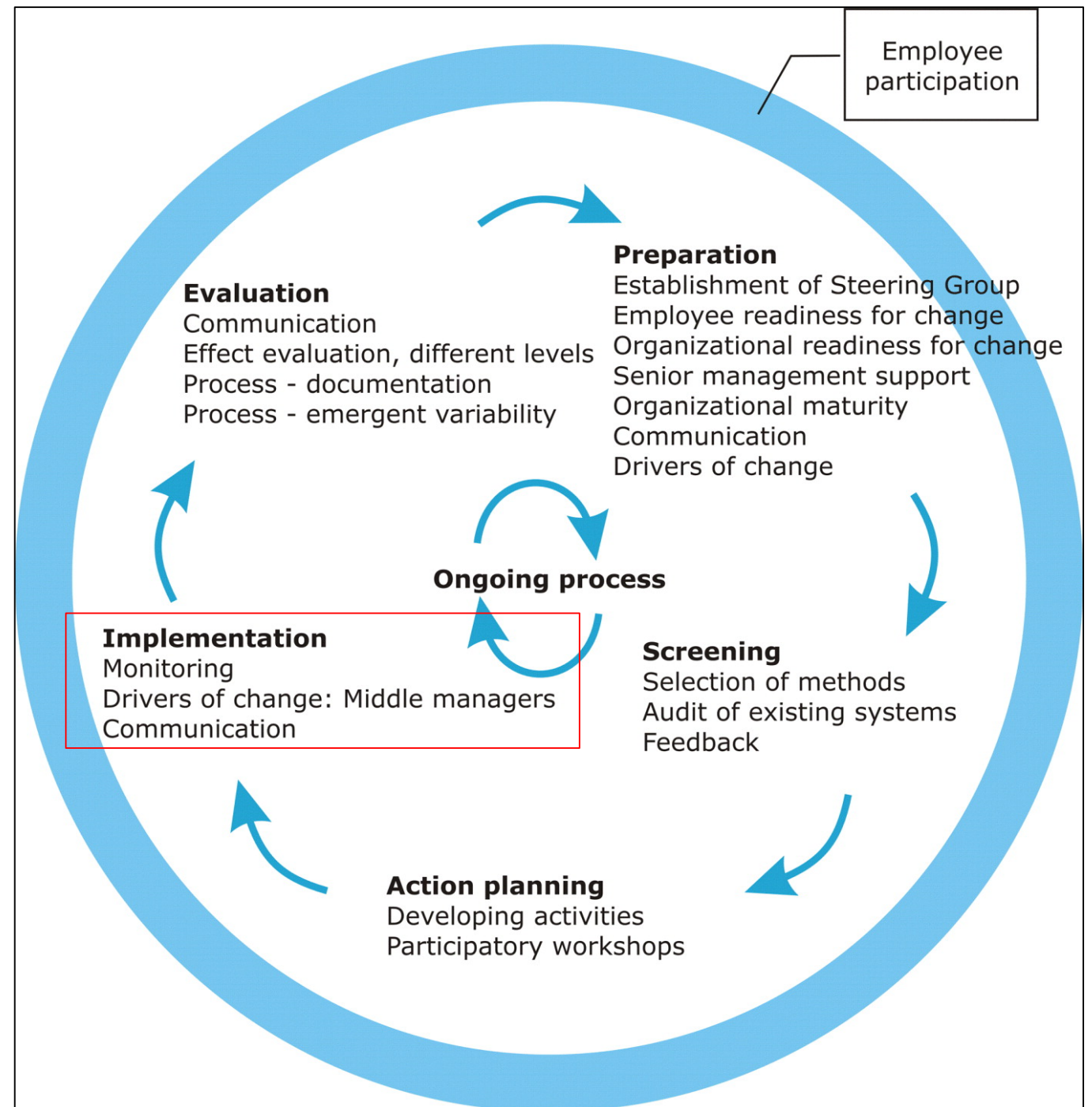


# TEORETISK BAKGRUNN

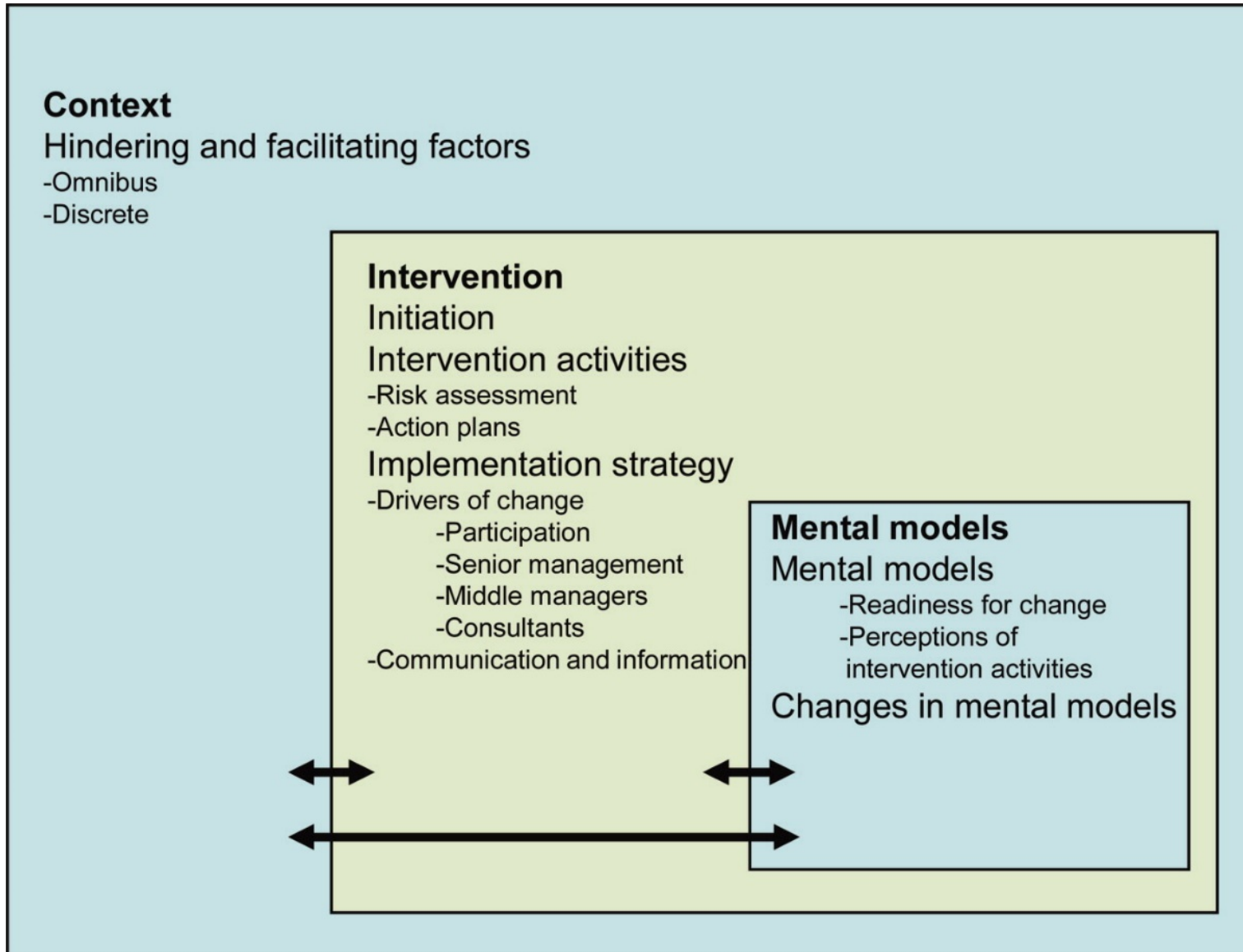
- Prosessorientert  
organisasjonsteori  
(Nielsen et al, 2010)

- Intervensjonsforskning  
knyttet til organisatorisk  
arbeidsmiljø

- Nord-europeiske  
forhold (Hofstede,  
1983)



# Prosessevalueringensmodell (Nielsen & Randall, 2013)



# Valg av forskningsdesign og metode

---

## Kvalitativ tilnærming

### Case

- Universitet som er i slutten av implementeringsfasen i ARK-prosess
- Har parallelt vært gjennom en krevende omstillingsprosess





# Datainnsamling og analyse

---

- 1) Kartlegging av HMS-systemer og ARK-prosess
- 2) Dybdeintervju med mellomledere og verneombud
- 3) Tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006)



# Hvilke forhold påvirker implementering av ARK-tiltak?

- Foreløpige funn i studiet

---

- 1) Kartleggingens treffsikkerhet og tiltakenes relevans
- 2) Involvering og ansvarliggjøring av medarbeidere
- 3) Systematikk og planmessighet i HMS-arbeidet
- 4) Organisatoriske strukturer
- 5) Mellomlederes motivasjon som pådriver



# Mellomlederes motivasjon som pådriver

- 1) Forankring i toppledelsen
- 2) Opplevd behov for endring og bevaring
- 3) Nyttevurderinger av ARK
- 4) Opplæring
- 5) Lederstøtte



# Eksempel: Utfordringer som synliggjør behov for lederstøtte og -opplæring

---

## **«Takhøyde» -> kommunikasjonsvansker**

«Det handler som vanlig om kommunikasjon. At vi ikke snakker godt nok med hverandre, og noen har en måte å kommunisere på som blir misforstått av den andre, og motsatt.»

## **«Faglig uenighet» -> samarbeidsvansker**

«Vi har noen personer her som stadig havner i konflikter, og de kan være vanskelig å samarbeide med.»

# Praktiske implikasjoner?

---

- a) Innsalg på alle organisasjonsnivå
- b) Samspill mellom leder og lederstøtte
- c) Prosessmål for gjennomføring av tiltak
- d) Lederopplæring i utvikling av psykososialt arbeidsmiljø
- e) Kultur og strukturer for å jobbe med arbeidsmiljøet



# Litteraturliste – et utvalg

- 
- Abildgaard, J. S., Saksvik, P. Ø., & Nielsen, K. (2016). How to Measure the Intervention Process? An Assessment of Qualitative and Quantitative Approaches to Data Collection in the Process Evaluation of Organizational Interventions. *Frontiers in Psychology, 7*.
- Biron, C., & Karanika-Murray, M. (2013, August 12). Process Evaluation for Organizational Stress and Well-Being Interventions: Implications for Theory, Method, and Practice. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication.
- Björklund, C., Grahn, A., Jensen, I., & Bergström, G. (2007). Does survey feedback enhance the psychosocial work environment and decrease sick leave? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(1), 76-93.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101.
- Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(5), 601-617.
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A. L., & González, E. R. (2010b). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress, 24*(3), 234-259.
- Montano, D., Hoven, H., & Siegrist, J. (2014). Effects of organizational-level interventions at work on employees' health: a systematic review. *BMC Public Health, 14*(1), 1.
- Murta, S. G., Sanderson, K., & Oldenburg, B. (2007). Process evaluation in occupational stress management programs: a systematic review. *American Journal of Health Promotion, 21*(4), 248-254.
- Nielsen, K. (2013). Review Article: How can we make organizational interventions work? Employees and line managers as actively crafting interventions. *Human Relations, 66*(8), 1029-1050.
- Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Dahl-Jørgensen, C., & Mikkelsen, A. (2002). A process evaluation of individual and organizational occupational stress and health interventions. *Work & Stress, 16*(1), 37-57.