

Veien mot et helsefremmende universitet

- forskning fra ARK

Siw Tone Innstrand, PhD
NTNU Senter for helsefremmende forskning



Et helsefremmende universitet



«...skaper et læringsmiljø og en organisasjons kultur som og fremmer helse, velvære og bærekraft i samfunnet og som gjør folk i stand til å ta ut sitt fulle potensiale»

www.healthyuniversities.ac.uk

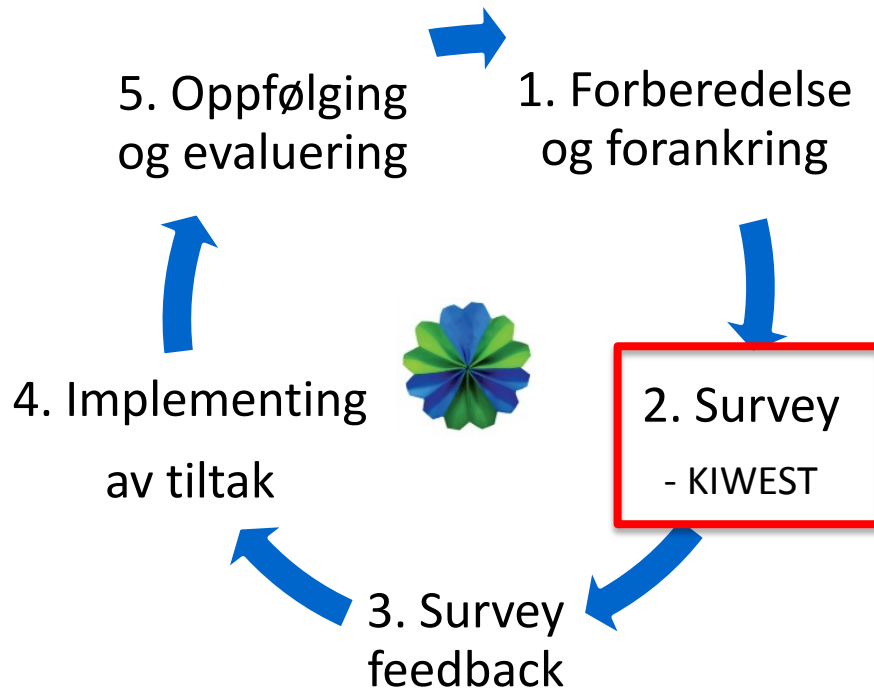


Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser



- Arbeidsmiljøundersøkelse utviklet av og for norske høyskoler og universiteter.
- Undersøkelsen startet som et samarbeid mellom universitetene i Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim
- Så langt har over 18 institusjoner gjennomført ARK
- Svar fra 17.516 respondenter (20.000 til jul) samlet i felles databank v HUNT forskningscenter

ARK prosessen: Fra forskning til praksis





Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser



- KIWEST (Knowledge Intensive Work Environment Survey Target) questionnaire
 - Kunnskapsbasert (validerte skalaer, teori)
 - Tilpasset sektor

Bakgrunn



- Økte krav om produktivitet, balansegangen mellom forskning og undervisning, samt flere administrative oppgaver gir **økt arbeidspress, stress** og truer den akademiske friheten og autonomien, to av de viktigste indre motivasjonsfaktorene for akademikere
- Men til tross for verre arbeidsbetingelser, følelsen av å ikke bli vedsatt, så forblir akademikere i universitet systemet, ser på jobben sin som et «**kall**», ikke bare en jobb. Generelt er akademikere ganske **fornøyd** med jobben sin.

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.



KLASSEKAMPEN Venstresidas dagsavis

PROV NYE! GRATIS 1 UKE!

Søk i Klassekampen

Les e-avisa

Kjøp dagens avis fra tryk og read

Biblioteket

KULTUR OG MEDIER

DAGENS LEDER

Et tjuveri

Tidligere ledere:

8. november 2017: [Pavelin](#)

7. november 2017: [Kjell og Knut](#)

6. november 2017: [Lina Lønn](#)

4. november 2017: [Lindboe](#)

KLASSEKAMPEN Arbeidsgemenskap

Tirsdag 14. november 2017

TRONDHEIM FOLKEBIBLIOTEK: Graarotas miljøkamp

Torsdag 28. november 2017

OSLO NATIONALTHEATRET: Frokostmøte: Klassekamp i 2017?

Lørdag 26. november 2017

OSLO:

JOBBI I KLASSEKAMPEN

Venstresidas dagsavis

NÅ HAR VI LEDIGE STILLINGER

KLIKK HER

Klassekampen

27 830 abonnenter

Like

Del

NTNU

- 55% «Det skjer ganske ofte at jeg må jobbe under sterkt tidspress»
- 60% «Jeg har ofte for mye å gjøre på jobb»

*enig/svært enig

Mening



- 86% «Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte»
- 84% «Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig»
- 80% «Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt»



*enig/svært enig

Tilknytning og engasjement



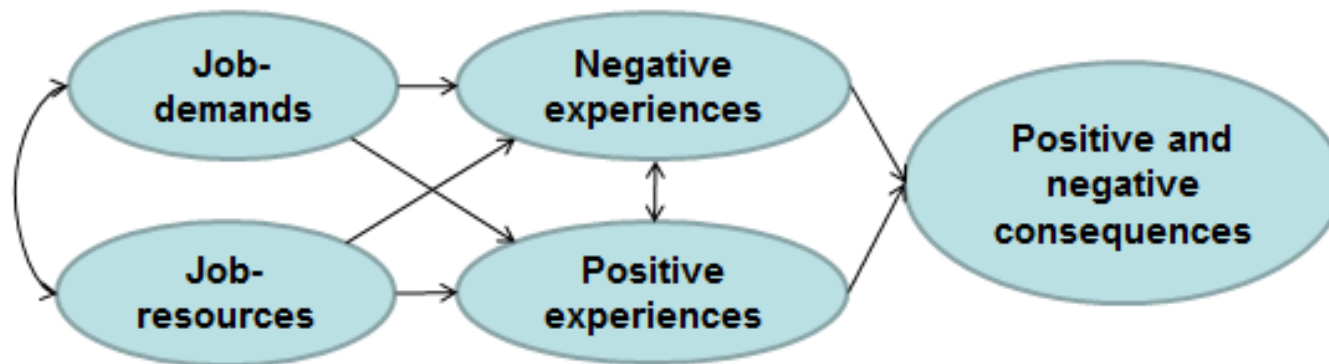
- 76% «Jeg forteller med glede om min arbeidsplass»
- 71% «Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass»
- 83% «Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg»

*enig/svært enig

- 77% «Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb»

*noen ganger i uka/hver dag

Jobbkrav-ressurs modellen



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

ARK forskning



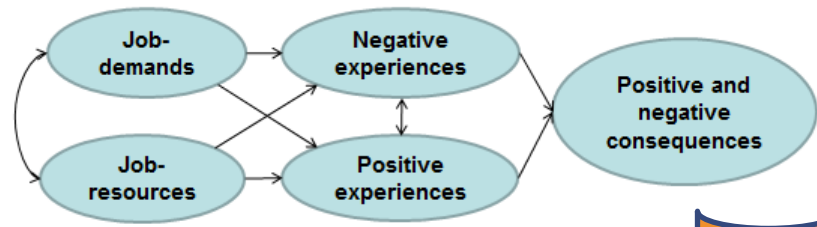
Inkludering og kjønn
(Innstrand et al., 2017)

Arbeidsnarkomani i
akademia
(Lysfjord, 2015)

Arbeidsnarkomani/engasjement
og helse
(Innstrand et al., 2017)

Motivasjon til å stå i
jobb; aldersgrupper
(Innstrand et al. 2016)

7 Basic needs
(Innstrand et al., 2017)



Happy productive
workers (Christensen,
et al 2017).

Empowering leadership
(Helland et al 2017)

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

Engasjement og WHI
(Listau et al., 2017)

Motivasjon for å stå i jobb

- Jobb krav og ressursers betydning for mening og tilknytning til jobben
- 3 alders grupper:
 - unge (← 30 år)
 - middelaldrende (30-49 år)
 - eldre arbeidstakere (50 år →)

Resultat:

ANOVA: de eldste rapporterte mest mening og tilknytning

Multippel regresjon: både krav og ressurser betydning for mening og tilknytning, men hva som er viktigst varierer på tvers av gruppene

Anthun, K. S. & Innstrand, ST. (2016). 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*, 38, 53-67.





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

Step	← 30 year				30-49 year				50 years →			
	Meaning		Commitment		Meaning		Commitment		Meaning		Commitment	
	Beta ^a	ΔR ²	Beta	ΔR ²	Beta	ΔR ²	Beta	ΔR ²	Beta	ΔR ²	Beta	ΔR 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		.09*	
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: ^a The (standardised) beta values are the coefficients from the finale stage of the analysis. ΔR² = R² change; represents the incremental proportion of variance accounted by the set of variables entered at that step. R²= adjusted R Square. Terms of empl; Terms of employment, WHC; Work-home conflict, Emp. Leadership; empowering leadership.
 *p < .05. **p < .01. ***p < .001 .

Healthy Universities.

Exploring basic psychological needs and health among academics

Siw Tone Innstrand, Cristina Banks, Christina Maslach, Christopher Lowenstein (2017)



Hva er de viktigste psykologiske behovene for positiv/negativ helse bland ansatte i universitet- og høyskolesektoren?

- Kjønnforskjeller?
- Yrkesgruppeforskjeller?(Akademikere, Teknisk-administrative ansatte, PhD studenter)





7 viktig elementer/ behov akademia

7 “Essensielle elementer” for det 21 århundre:

Akademisk frihet
Faglig utvikling
Kolleger
Jobsikkerhet
Likhet
Delt ledelse
Respekt

(Gappa & Austin, 2010)

7 “Behov” med potensiale til å fremme motivasjon og velvære i jobben:

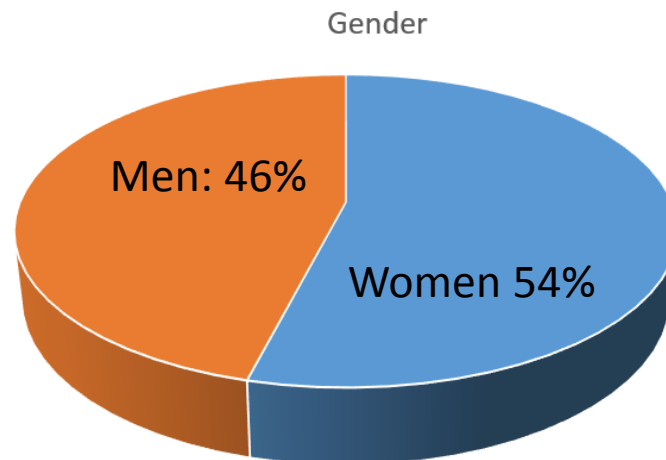
Autonomi
Kompetanse
Tilhørighet
Psykisk trygghet
Rettferdighet
Mening
Positive emosjoner

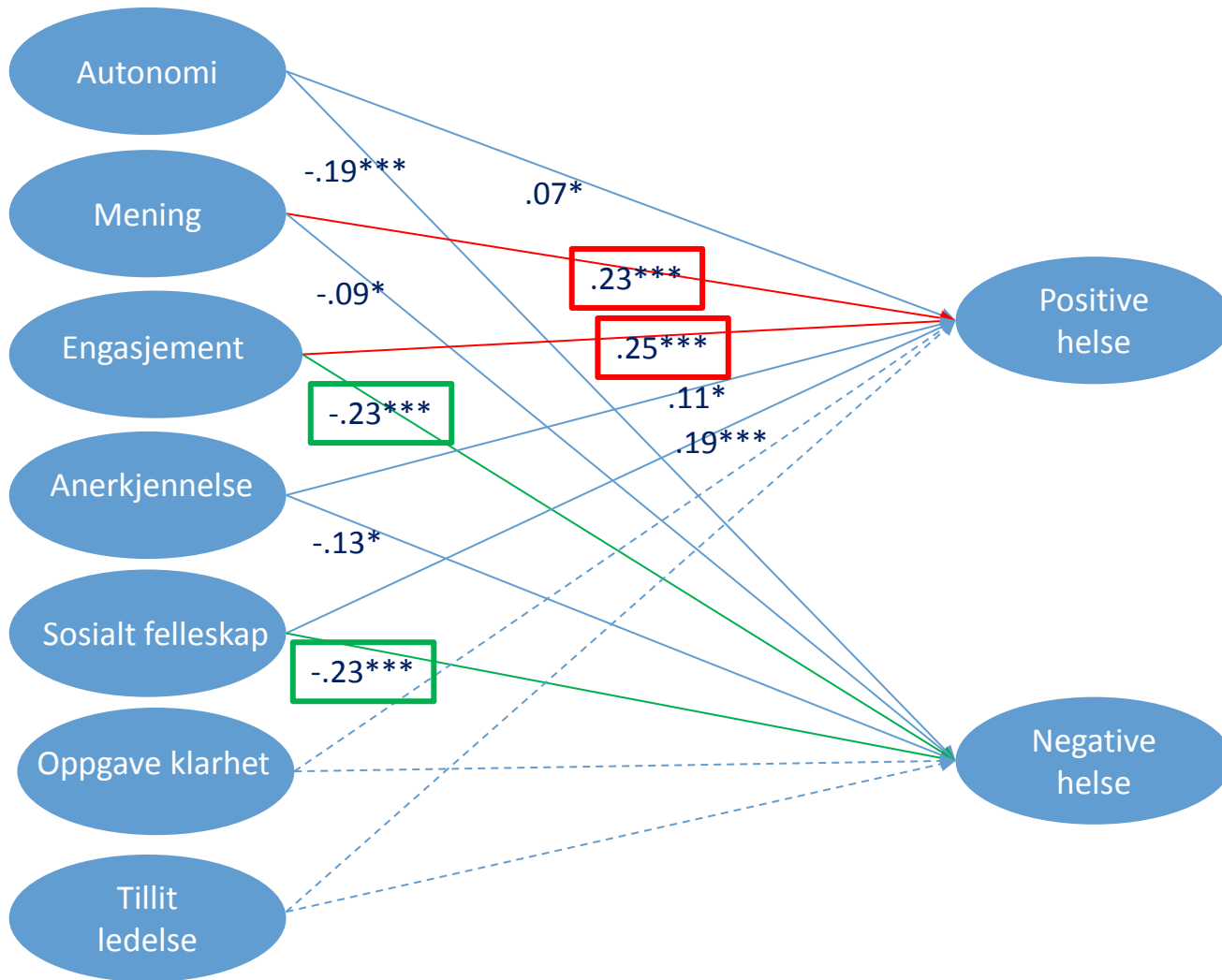
(Maslach & Banks, in press)

KIWEST; Utvalg

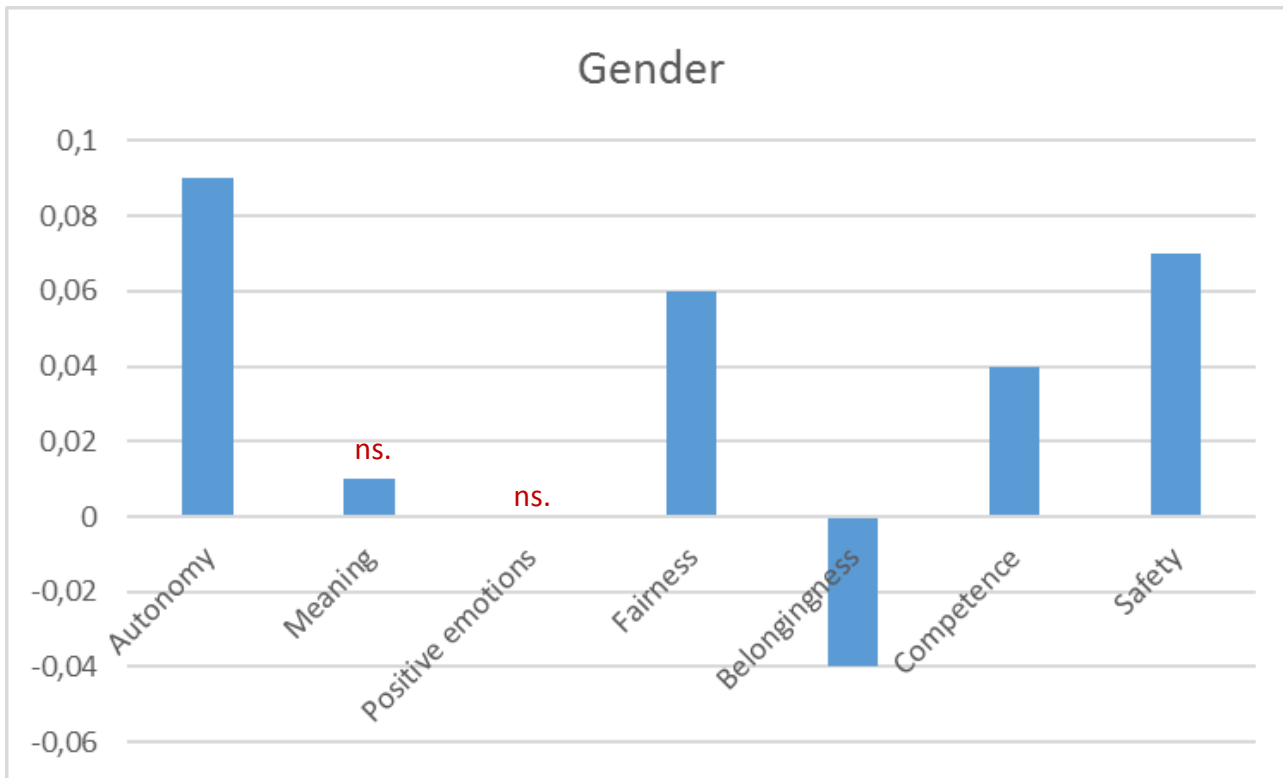


- Fast ansatte i minimum 20% stilling (N=12,170)
 - 4,562 Akademikere (forskning og utdanning)
 - 1,452 PhD studenter
 - 5,519 Administrative/teknisk ansatte
 - 637 Ledere





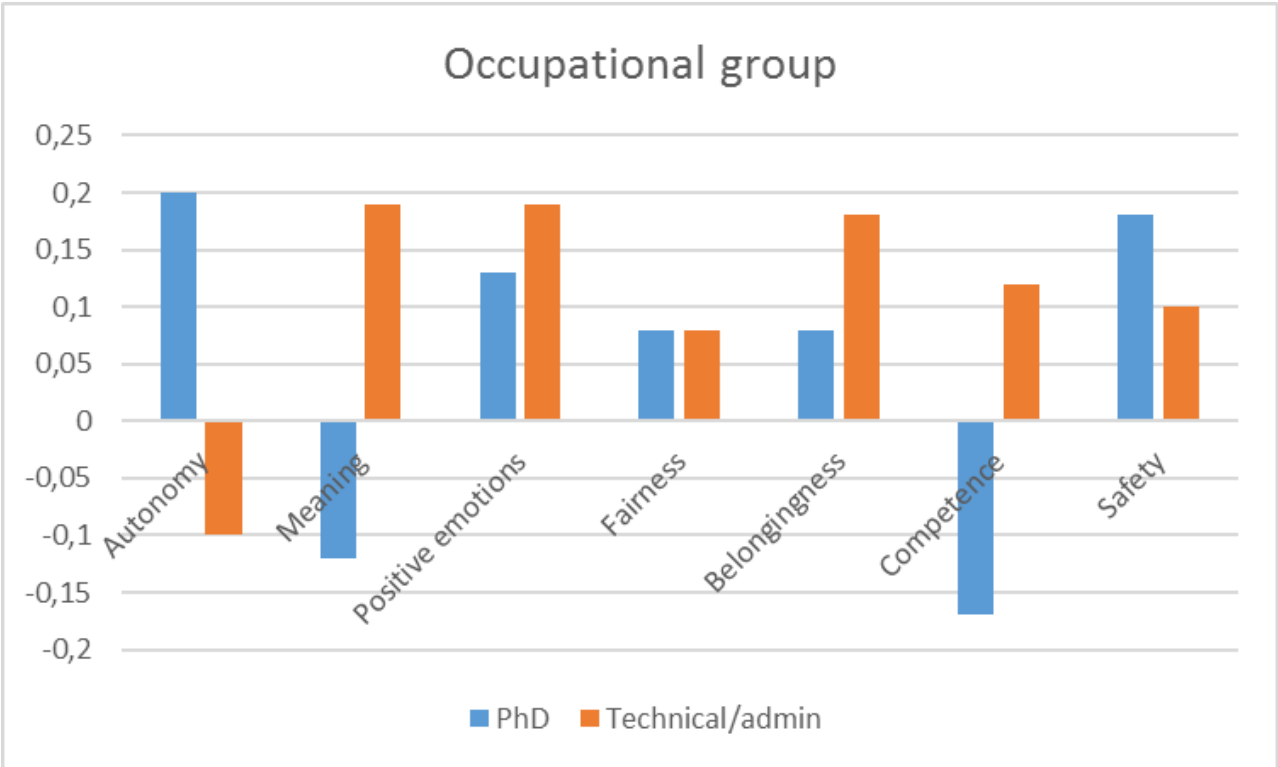
Kjønnforskjell i behov (Kvinner referansegruppe)



- **Autonomy** – Autonomi
- **Meaning** – Mening
- **Positive emotions** – Engasjement
- **Fairness** - Anerkjennelse
- **Belongingness**- Tilhørighet
- **Competence** – Oppgaveklarhet
- **Psychological safety** – Tillit ledelse



Yrkesgruppe forskjeller (Akademikere referansegruppe)



- **Autonomy** – Autonomi
- **Meaning** – Mening
- **Positive emotions** – Engasjement
- **Fairness** - Aerkjennelse
- **Belongingness**- Tilhørighet
- **Competence** – Oppgaveklarhet
- **Psychological safety** – Tillit ledelse

Oppsummering



- ✓ Både krav og ressurser i akademia

Føler engasjement og sterk tilknytning til jobb selv om stort arbeidspress

- ✓ Krav og ressurser ulikt relater til for eksempel positive/negative helse, mening i jobben og tilknytning

Mekanismene for å fremme helse ikke de samme som for å unngå sykdom

- ✓ Kjønn-, alders- og gruppeforskjeller

Likhet vs. mangfold → tilpasset tiltak → derfor deltagelse viktig



ARK

Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser

<https://www.ntnu.no/ark>