

FoU-podden 121, Job crafting – transkribering

Intro/Martin: Så syftet med projektet är att bidra med insikt och kunskaper som gör att medarbetare, förstår, känner igen sig vad deltagande innebär för dem själva och också för verksamheter att kunna se hur olika faktorer påverkar varandra ...

Poddmusik

Lena

Hej och välkommen till FoU podden! Det här avsnittet ska handla om forskningsprojektet Betydelsen av Job crafting för kompetensutveckling och förbättrad arbetsmiljö inom kommunal vård och omsorg. Jag som gör podden heter Lena Stenbrink och är kommunikatör på FoU i Sörmland, och med i det här avsnittet är Anna Åkerberg och Martin Geisler. Varmt välkomna! Vi börjar med att ni får ta en lite noggrannare presentation.

Martin

Jag heter Martin Geisler, forskningsledare på FoU i Sörmland och även affilierad forskare vid Psykologiska institutionen på Göteborgs universitet.

Anna

Jag heter Anna Åkerberg och jag är också forskningsledare på FoU Sörmland och jag jobbar tillsammans med Martin i det här projektet.

Lena

Det här ska handla om Job crafting som jag sa, och jag tycker inte att det är superlätt att förstå vad det innebär. Så kan ni förklara lite kort vad det faktiskt betyder?

Martin

Ja det är inte ett helt enkelt begrepp att översätta till svenska faktiskt. Det är därför vi har använt oss av den här termen. I korthet kan man väl översätta det till jobbskapande. Det är i alla fall ett begrepp som hänvisar till hur personer, medarbetare i sitt arbete använder olika proaktiva strategier och beteenden för att anpassa och hantera sitt arbete, mer i linje med som det passar dem själva, kan man säga.

Till exempel hitta sätt att kunna minska krav eller strategier för att söka och stärka resurser i arbetet, eller beteenden som gör att man söker utmaningar gör arbetet mer utvecklande. Kan man säga.

Lena

Så skulle man kunna sammanfatta det med någonting i stil med att det ska öka nöjdheten med arbetet eller någonting sådant.

Martin

Nja, det behöver det nödvändigtvis inte göra, men det är det vi ser som en viktig komponent för det. Men jobb crafting kan te sig på olika sätt till exempel. Man har en benägenhet till jobb crafting, fast förutsättningar till det inte finns eller är inte gynnsamma, och då leder det inte till tillfredsställelse i arbetet så att ett separat begrepp.

Lena

Så ett konkret exempel skulle det kunna vara att man vill vidareutveckla någonting. Man vill lära sig någonting, men det finns inte möjlighet att få göra det.

Martin

Ja, man vill utvecklas. Man söker utmaningar, kanske vill ta på sig olika typer av extra uppdrag, utvecklingsinsatser på arbetet. Det är svårt att prata så där generellt, men det skulle det kunna vara till exempel.

Anna

Man kan sammanfatta det kanske du sa det, men just det här göra jobbet mer till sitt eget liksom. Och sen som man kan också. Så just det här att olika yrken är ju olika mycket styrda som är vårt jobb kanske har mer frihetsgrad än om man är sjuksköterska. Precis som Martin sa, att möjligheten att kunna jobba där skiljer mellan olika yrkeskategorier.

Martin

Sen är det också svårare psykologiskt begrepp, Så det är också en sak att konstatera att det rent objektivt finns kanske större frihetsgrader, men subjektivt. Så det är små möjligheter till jobb crafting ändå var en stor nytta eller stor effekt för den enskilde.

Lena

Men om man går till ert projekt här nu då? Vad är syftet med det?

Martin

Ja, det övergripande syftet med forskningsprojektet som vi startade redan 2023, det är att bidra med insikter och kunskap som relaterar till den kompetensförsörjningsutmaning som kommunal vård och omsorg står inför. Mer specifikt så är syftet med projektet att följa och studera vilka effekter som genomförande och deltagande i kompetensutvecklingsinsatser har för medarbetare och arbetsplatser.

Anna

Så det vi vill veta är ju om det här stärker medarbetarna att hantera sitt arbete. Det här med jobb crafting som vi precis pratat om. Och sen om det leder till lärande och attraktiva arbetsplatser och om det bidrar till förbättrad arbetsmiljö.

Lena

Men är alltså syftet med själva forskningsprojektet i sig att öka kunskapen? Eller är det liksom vidare än så?

Martin

Ja, det här forskningsprojektet, är grundat i ett tidigare samarbete som vi hade med FoU Östergötland och de ansvariga för den kompetensutvecklingsinsats som utvecklats där och som heter Evikomp. Så projektet har vi planerat i samarbete och samverkan med FoU i Östergötland, och särskilt då Gunilla Starring och Matilda Spets, som också ingår i projektgruppen.

Lena

Rent praktiskt då vilka är det som är målgrupp för det här projektet och vad behöver de göra? Eller vad får de göra?

Martin

Målgruppen för projektet är ju dels verksamheter och medarbetare inom kommunal vård och omsorg, som deltar i den här kompetensutvecklingsinsats Evikomp, Men målgruppen är också den grupp vid FoU Östergötland som arbetar med kontinuerlig utveckling av den här kompetensutvecklingsinsatsen. Så syftet med projektet är att bidra med insikter och kunskaper som gör att medarbetare kan förstå och känna igen sig i vad deltagandet innebär för dem själva, och för verksamheterna, och kunna se hur olika faktorer påverkar varandra genom deltagandet och också insikter för gruppen vid FoU i Östergötland som utifrån projektets resultat förhoppningsvis också kan få kunskap som kan bidra till utveckling av de här insatserna och arbetet som man bedriver.

Lena

Så om jag fattar rätt så är Evikomp en utbildningsinsats. Men vad är det för speciellt med den? Vilka är den riktad till och var? Är det rikstäckande eller hur ser det ut?

Anna

De kallar det för en kompetensutvecklingsmodell som. Det var också ett projekt i sig, finansierat av EU som de bedrev mellan 2018 och 2022, så 2023 så införde de det här, då i Östergötland och det innehåller olika spår och moduler och innehåller texter och filmer och reflektionsmaterial främst. Det är lite poddar också tror jag som de använder i det, dels vid APT så använder man det här och de har också sådana här arbetsplats ... lärtillfällen där speciella utbildare kommer ut och har utbildning på plats.

Martin

Ja, och under tiden har det också även varit kommuner i Sörmland som blev tillfrågade om att delta. Vid det tillfället var det endast Trosa som var med och deltog i Evikomp under en tid. Men den här kompetensutvecklingsmodellen är fortfarande relevant eftersom den också utgjort förstudie till den nationella yrkesresan Äldre och nämnda projektgruppsmedlemmar är ju de som har drivit fram och projektet lätt arbetet med Yrkesresan äldre som införs nu.

Nu tänker vi också att i grunden så är projektet fortfarande relevant i det här sammanhanget också.

Lena

Får jag bara fråga. Evikomp och Yrkesresan ... Skulle man kunna säga att de kompletterar varandra?

Martin

Ja, det skulle man väl kunna säga i viss mån. Evikomp är ju som Anna nämnde, implementerat och ett verktyg eller en modell som används i Östergötland. Och Evikomp har lite större frihet kan man säga. I grunden att i det kan verksamheter och arbetsplatser välja lite som man vill och det kan utveckla egna så kallade moduler eller spår som är det som man har behov av lokalt, medan yrkesresan äldre är ett mer strukturerat och nationellt initiativ med tydligt fastställda resor som ska genomgå helt enkelt.

Lena

I själva forskningsprojektet så är det ju du Martin som är ansvarig forskare. Men jag vill ju alltid veta rent praktiskt hur saker funkar. Så vad är det ni gör rent praktiskt? Vad har ni gjort hittills och vad ska ni göra framöver?

Anna

Det vi har gjort i projektet är att samlat in data med en webbenkät och det har vi gjort via Evikomps plattform och den här webbenkäten har gått ut fyra gånger under de här tre åren med sex månaders mellanrum. Så det är samma enkät som man samlar in data vid upprepade tillfällen. Och anledningen till att man gör det är ju att man vill se förändringar över tid. Det var ju det som var tanken på projektet.

Lena

Vad för typ av frågor är det i enkäten? Kan du ge exempel på någon fråga?

Anna

Om vi svarar med på ett övergripande sätt så är det ju frågor som handlar om arbetsmiljö, hälsa eller arbetsrelaterat välbefinnande och hälsa på arbetsplatsen.

Martin

Hur man upplever sitt arbete. Hur man upplever krav och resurser i arbetet, tillgång till det eller i vilken mån man erfar krav som ställs på en i arbetet också för sitt arbete. Också ett engagemang för sitt arbete, ett åtagande i organisationen man arbetar i om man är tillfreds med sitt arbete och om man tycker att man upplever att det finns ett gott psykosocialt säkerhetsklimat, alltså att hälsan och stressförebyggande arbete hos medarbetare är någonting som är prioriterat av organisationen och högsta ledning.

Men sen också frågor om hur man själv agerar i sitt arbete som vi har sett specifikt till Job crafting och så frågor om hur man upplever att det finns förutsättningar för att göra ett arbete med kvalitet, och om man tycker att arbetet som utförs vid ens arbetsplats håller hög kvalitet gentemot brukare.

Lena

Och kan ni redan, eller har ni redan sett om det har blivit någon skillnad på om ni jämför enkätsvaren?

Martin

Det här är ju en liten utmaning rent generellt. Dels så, precis som Anna sa, så krävs det ju upprepade mätningar för att kunna se till förändring och effekter över tid, och det är ju ur ett forskningsperspektiv, så finns det kravet. Sen är det inte alltid så enkelt när man kommer ut i praktiken och verkligheten att nå ut och säkerställa att deltagare helt enkelt väljer att fortsätta sitt deltagande över tid.

Precis som Anna nämnde här så har ju datainsamlingen skett under två års tid, och det blir av naturliga skäl ett bortfall, alltid. Det kan man se den här typen av studier och så har även varit fallet hos oss här. Så vi har relativt god data för två tillfällen. Men sen så påverkar bortfallet möjligheten till den typen av analyser. Och dessvärre så har det också blivit tydligt att den här plattformsdatan från Evikomp, som projektet också har samlat in i samband med att medarbetare har valt att ingå i studien och besvara enkäten, då godkänner man också att plattformsdata extraheras för sig själv och sitt deltagande i Evikomp.

Den datan som då har avsatt tid, som man har varit inne i plattformen och vilka spår och eller så kallade moduler som man genomfört och antalet arbetsplatsförlagda lätt som man har deltagit

vid. Tyvärr har dokumentationen kring den här datan inte hållit den nivån i kvalitet som gör att den är tillförlitlig att använda i de analyserna som projektet syftade till.

Så även om det här är såklart är en brist, så har vi i projektgruppen gjort allt vi har kunnat för att hantera det och vrida och vända på alla sätt som vi skulle kunna använda den här datan och möjliggöra analyser. Vi har ju ändå en relativt stort data med flera olika högst relevanta variabler med hög relevans för kompetensförsörjningsfrågan inom kommunal vård och omsorg.

Så att vi har gått vidare här ändå såklart, med analyser och just nu har projektet två publicerade artiklar och vi jobbar här också med ytterligare två, men planerar för tre kommande artiklar.

Anna

Och sen en annan viktig sak som har varit mycket i det här projektet redan från början är ju hur återkopplingen kommer ske tillbaka till verksamheterna, så att de kan använda resultaten från projektet. Så vi håller på nu också med en populärvetenskaplig rapport där vi ska presentera relevant data som tillbaka till verksamheterna. Under hösten så kommer vi att lägga mycket fokus på just återkoppling tillbaka till Evikomp-teamet och till verksamheten.

Lena

Och kommer det att vara sådan typ av återkoppling så att de kommer kunna ändra eller förbättra, eller vad de nu kan behöva göra utifrån det ni skriver?

Martin

Dels så planerar vi för att vi kommer träffa den här gruppen Evikomp, just som arbetar med kompetensutvecklingsinsatser, och där har vi ju haft kontinuerlig dialog och återkoppling under projektets gång också, så här blir det mer en summering av projektet, projektets genomförande och de möjliga analyser och det resultat som vi kan återkoppla. Och där tänker vi att det är en dialog såklart, mellan det resultat som vi kan se från projektets data, som också kräver input från Evikompgänget så att vi i dialog kan dra rimliga slutsatser och också se vad som blir relevant och tillämbart för eventuell utveckling av de insatser som man jobbar med. Men där har vi redan i den återkoppling som vi haft med gruppen fått positiv input tillbaka. Och man känner igen sig i de resultat som vi redan har kunnat se.

Sen blir det såklart ytterligare en annan fråga. Den återkopplingen som går tillbaka till verksamheter och till medarbetare. Det har ju inte vi, projektgruppen, något mandat eller som långtgående förankring heller, utan det är ju via Evikomp som vi har kunnat nå ut och etablera det här projektet. Men där är vi såklart både intresserade och högst villiga till att vara ett stöd i att möta verksamheter. Och också i dialog med dem beskriva vad projektets resultat innebär och hur man kan gå vidare från det.

Lena

Ja, jag förstod att det är lite svårt nu att säga vilket resultat har blivit hittills. Men kan ni kanske säga någonting i alla fall om vad ni har tagit upp i artiklarna som ni har skrivit?

Martin

Jo, absolut. Det kan vi göra. Ja i den första artikeln så tittar vi på hur, utifrån den data och det övergripande frågeställningar för projektet kan bidra till insikter i hur man skapar förutsättningar för hållbar anställning inom social vård och omsorg, och då kopplat till de kompetensförsörjningsutmaningar i stort som finns i den här verksamheten. Och då undersökte

vi hur stressförebyggande arbete i stort, så kallat psykosocialt säkerhetsklimat respektive förutsättningar för att kunna göra ett arbete med hög kvalitet i arbetet.

Hur de här respektive faktorerna relaterar till nyckelindikatorer för hållbar anställning i termer av engagemang i arbetet och åtagande i organisationen och engagemang i arbetet, det representerar ju i vilken grad som medarbetare känner att man har energi och driv, motivation i arbetet och åtagande i organisationen reflekterar hur väl man känner att man är, liksom en del av den organisation som man arbetar i att man har en vilja att stanna kvar där och man skulle kunna rekommendera andra att söka sig till den här organisationen för att arbeta där.

Men då undersökte vi också om de här respektive relationerna till viss del förklaras av medarbetares möjlighet och benägenhet att kunna ägna sig åt Job crafting i arbetet, så det vi testade kallas för mediering. Att en relation mellan två faktorer till viss del förklaras av en tredje variabel, i det här fallet Job crafting, och det resultatet visade att både relationen mellan säkerhet och kvalitet i arbetet, i relation till engagemang i arbetet, till viss del förklarades av Job crafting, just då i form av att ha en benägenhet att söka utmaningar i arbetet, eller att söka och stärka resurser. Och det här tycker vi visar att grundläggande stressförebyggande arbete, det medarbetare känner upplever att man har det stödet från organisationen och högsta ledningen, så bidrar det till att man också har möjlighet att känna sig mer engagerade i arbetet. Men det här går då via att man också har en större benägenhet att ägna sig åt Job crafting.

Vi tolkar det som att det här säkerhetsklimatet gör att man känner en trygghet i att man också kan påverka och anpassa sitt arbete, och det här bidrar till ökat engagemang i arbetet. Och på samma sätt tolkar vi resultatet att om man som medarbetare känner att det finns förutsättningar för att göra ett bra arbete med hög kvalitet och man känner att de möjligheterna finns, då har man också en ökad benägenhet till att själv vilja påverka sitt arbete i positivt avseende.

Martin

Och det här tillsammans leder till ökat engagemang och en starkare åtagande i Organisationens och vi tänker att det här är ett bidrag. Kunskap som är relevant för verksamheter är att hitta sätt att skapa mer attraktiva och hållbara arbetsplatser. Möta kompetensförsörjningsutmaningen där.

Lena

Så om du skulle stå i en hiss med en arbetsgivare, vad skulle du ge för tips för att arbetstagarna eller medarbetarna ska trivas bättre på jobbet, känna sig som en del i organisationen och helt enkelt bli effektivare? Vad ska de göra?

Martin

Då hade jag nog slagit ett ord för att understryka vikten av att man också ser till att medarbetare ges möjlighet att ha vissa frihetsgrader, att hitta sätt att utveckla arbetet utifrån sina egna förutsättningar, kunna anpassa jobbet så att det passar dem bättre och att de hittar sätt att genomföra sina arbetsuppgifter såklart i relation till de personliga mål man har.

Jag jobbat men också verksamhetens mål. Men helt enkelt se till att de möjligheterna finns. Och vi bör också tänka på att det här forskningsprojektet har undersökt det här genom självrapporteringar, och övergripande tendenser behövs ju också undersökas mer i detalj vad

det här faktiskt betyder för medarbetarna i kommunal vård och omsorg. Vad är det för strategier som man faktiskt gör? Vad är det för typ av frihet som man värdesätter högst?

Och hur går det i linje med strukturer och ramar för arbetet som finns? Där tror jag det är viktigt att man inte tappat bort den här biten där. Jag tror att det också är någonting som har tappats bort, som har bidragit till de utmaningar vi ser idag.

Lena

Om vi tar bara lite kort, vad fick ni fram eller vad beskriver ni i den andra artikeln som kom ut lite senare då?

Martin

Ja, det är också även där en analys som är given av projektets syfte och övergripande frågeställningar. Så där tittar vi på hur vissa nyckelfaktorer för tillfredsställelse i arbetet just inom kommunal vård och omsorg. Vilka faktorer som har visat sig vara nyckelfaktorer, utifrån tidigare forskning på det här området. Då tittar vi på de här faktorerna och ser hur de relaterar till tillfredsställelse i arbetet som är övergripande som viktig utfallsvariabel att se till om man har tillfredsställelse i arbete så är det viktigt avgörande för hur man trivs i stort och benägenhet att vilja stanna kvar i jobbet helt enkelt.

Det som är en utmaning för de här verksamheterna är att få medarbetare att trivas och stanna kvar och att få andra personer att söka sig till arbetsplatsen. Så då tittar vi på stöd från chefer och ledning och i vilken mån man upplever att man har möjlighet att påverka sitt arbete i stort. Det här är två nyckelfaktorer som har setts vara positiva för tillfredsställelse i arbetet. Men vi tittar också på i vilken mån man upplever att man har en hög arbetsbörda eller att man upplever rollkonflikter. Motstridiga krav som är försvårande och som tar energi i arbetet. Det här är nyckelfaktorer som har visat sig vara negativa för tillfredsställelse i arbetet. Så dels så testar vi det. Om vi kunde se de här relationerna bekräftade i vår data.

Men vi undersökte också då om medarbetare själva genom Job Crafting antingen kan stärka relationen av de här positiva faktorerna i relation till tillfredsställelse i arbetet, eller om man då genom Job crafting beteenden som avser att kunna reducera krav. Om det då kan buffra och skydda mot den negativa effekten på tillfredsställelse i arbetet. Som tidigare forskning har repeterat, så vi testade det här, och resultatet som vi fann i vår data var att en av de här fyra analyserna visade på att vara signifikanta.

Vi kan hitta stöd för det i vår data och det var just att Job crafting i att söka utmaningar. Det stärkte den positiva effekten av att ha stöd från chefer och ledare. Om man känner att man har stöd från chefer och ledare, och då i sin tur är benägen att ägna sig åt Job crafting genom att söka utmaning i arbetet, så repeterar man också högre tillfredsställelse i arbetet.

De andra analyserna fick vi inte stöd för i vår data. Däremot. Det här är en lite mer teoretiskt inriktad fråga just för att se funktionen av Job crafting. Hur effekter av Job crafting kan förstås i olika arbetssammanhang.

Lena

Hur länge till kommer projektet hålla på och vad ska ni göra under den tid som är kvar?

Anna

Projektet kommer att hålla på till årsskiftet nu, och precis som jag nämnde tidigare så är det ju fortsatt manusskrivande och rapport vi håller på med. Och sen då knyta ihop säcken och även återkopplingen tillbaka till gruppen och via dem till verksamheterna. Så det är det som är planen för hösten.

Lena

Om man vill hitta mer information om det här projektet eller läsa artiklarna kan man hitta det på vår hemsida kanske?

Anna

Ja men precis på vår hemsida finns det länkar till de här publikationerna för den som är jätteintresserad och vill läsa mer. Och där finns det också en länk till den här plattformen Evikomp. Om man är intresserad av den, och det står också om den på FoU Östergötlands hemsida.

Martin

Sen så är man självklart hjärtligt välkommen att kontakta oss om man skulle ha frågor eller funderingar kring projektet. Våra kontaktuppgifter, både mejl och telefonnummer, finns ju på hemsidan, så det hade vi bara tyckt varit jätteroligt. Om man hade någon fråga eller någon fundering eller vad det än kan gälla.

Lena

Och det länkar vi förstås till. Nu tänkte jag skulle börja avsluta, men är det något ni vill lägga till innan vi gör det?

Martin

Det här projektet är ju finansierat av AFA Försäkringar som har givit ett anslag till oss att kunna genomföra det här projektet och målgruppen, medarbetare i kommunal vård och omsorg är en av de grupper som AFA försäkring just vill se forskning kring. Så vi är väldigt tacksamma för det här anslaget såklart som vi har fått och jobbar på, att vi också kan leverera till fullo. Det som vi har åtagit oss att göra under projektiden och den här rapporten som Anna nämnt, som vi jobbar med, den är också en del av slutrapporteringen av projektet som kommer gå in till AFA Försäkring, så den kommer också att finnas tillgänglig sen på AFA försäkrings projektplattform, publiceras där så småningom.

Något mer vi vill tillägga, vi tycker att det här projektet är väldigt spännande och roligt att arbeta med. Dels har det varit roligt att jobba tillsammans med våra projektmedarbetare på FoU i Östergötland. Det har varit väldigt lärorikt och åt båda håll, hoppas jag. Så det har varit väldigt roligt och hoppas att det kan bli mer sådana samarbeten framöver. Sen så har vi också vissa planer, tankar, funderingar också förhoppningar kanske vi ska säga på att kunna få till en fortsättning här. Utifrån de här upplägg och resultat som vi har här. Jag tycker att det finns alltid fördelar att gå vidare när man också har byggt upp en kunskapsgrund. Och tyvärr är det så också att den här frågan med arbetsmiljö och kompetensutveckling och kompetensförsörjning i stort inom kommunal vård och omsorg, särskilt äldreomsorg, är fortsatt högaktuell idag och kommer så vara, så att vi ser att det finns ett behov av mer forskning på det här området också, och det hoppas vi just som en FoU-verksamhet, att det är någonting som vi kan bidra till och också har ett viktigt uppdrag att ta oss an.

Lena

Ja, men då får jag säga tack så jättemycket för att ni var med i det här poddavsnittet.

Martin och Anna

Tack!

Lena

Och till dig som har lyssnat så får jag säga tack så hemskt mycket för att du har lyssnat och önska dig en toppendag! Hej då!

Poddmusik