

Forskarna Annika Härenstam och Erik Berntson intervjuas av Annika Edwards och berättar om forsknings- och utvecklingsprojektet Chefios – hur det började, hur projektet växte, forskningsmetodiken och användarperspektivet.

Poddinslag: ”Om forskningsprojektet Chefios” i textformat

Välkomna till Suntarbetslivs podd. I det här avsnittet pratar vi om bakgrunden och syftet med forskningsprojektet Chefios.

Annika Edwards:

Vi sitter på Stockholms universitetsbibliotek tillsammans med två forskare, Annika Härenstam och Erik Berntson, välkomna hit.

Annika Härenstam och Erik Berntson:

Tack.

Annika E:

Annika Härenstam Professor emerita i arbetsvetenskap och initiativtagare till, och projektledare för Chefios. Erik Berntson du är docent i psykologi och universitetslektor i arbetsorganisationspsykologi. Hur började det här?

Annika H:

För mig började det här redan under min doktorandtid på 70, 80-talet. Var och en tittade på sin smala bit, antingen på individer, organisationer, ledarskap, effektivitet eller på hälsa. Det fanns experter på allting, och forskning om allting, men det var ingen som knöt ihop det här. Det var så jag började söka metoder och andra forskare och forskargrupper. Det liksom växte och jag hittade nya samarbetspartners. Då fick vi pengar till forskningsprogram och då kom du in (Erik) och flera andra som varit med.

Erik:

Ja, vi hade en doktorandsgrupp som var både doktorander och handledare som tittade på organisationer fast från helt olika perspektiv. I den gruppen föddes rätt många diskussioner tror jag som är grunden till det här Chefios-projektet.

Annika:

Sen var vi ute och pratade, några av oss, om vår forskning. Då var det framförallt från offentlig sektor och kommuner som ställde frågan ”kan inte ni komma och hjälpa oss bygga den här goda organisationen?” Det handlade först inte om chefer specifikt, utan om organisation och arbetsmiljö.

Erik:

Då föddes också den här idén om att bygga det här forskningsprojektet som en intervention, alltså inte som bara frågeställningar i sig. För mig började det här som ett intresse för metod, och det här med att söka kunskap i till exempel offentliga verksamheter på ett delvis nytt sätt. Det kallas klusteranalyser, det är ett sätt att beskriva situationer på ett bredare sätt, som var väldigt viktigt.

Annika E:

Kan du förklara lite mer, hur menar du på ett ”bredare sätt”?

Erik:

Det är ett sätt att försöka närma sig kunskap, inte utifrån enstaka faktorer eller variabler i arbetslivet, utan se hela mönster av faktorer, hela situationer. Så istället för att säga att arbetets krav är viktiga för stress så försöker man sätta hela arbetet. Det är svårt att göra, rent metodmässigt, men som en del är nyfikna kring det så växte det fram ett sätt att försöka närma sig de här frågorna.

Annika E:

Vad kan det ge för resultat, om inte andra metoder kan göra det?

Erik:

Fördelen är att vi rör oss väldigt ofta i komplexa verksamheter. Det är inte säkert att det är meningsfullt att beskriva arbetet utifrån enstaka variabler, utan det är mer relevant att beskriva det som hela situationer.

Annika H:

Jag hittade den metoden i fransk sociologi, sen gick jag på en kurs och då träffade jag på marknadsförare som skulle hitta målgrupper för sina produkter. Då tänkte jag att det här måste gå att använda inom arbetshälsoforskning, att hitta målgrupper för de som vill förändra till goda organisationer. Vad är en god organisation? Istället för bilen så tar vi den bästa organisationen, var hittar vi den? Så istället för att forskare tittar abstrakt på sina variabler, faktorer och abstrakta samband, så går vi direkt på situationer. En sådan här organisation är bra, för då kan vi testa. Eller en sådan här typ av arbetsmiljö.

Annika E:

Du kom in på användarperspektivet, hur har det genomstrukturerats?

Erik:

Det har varit helt centralt, någonstans har det varit en utgångspunkt att vilja forska eller hitta kunskap om sådana frågor som faktiskt gör nytta ute i verksamheter. Det har drivit användandet av metoder som också är användbara för praktiker där vi kan kommunicera.

Annika E:

Vilka är det som har arbetat med projektet?

Annika H:

Vi har varit som mest 25 forskare, från 8 discipliner tror jag, och flera universitet. Både från Stockholms universitet och Göteborgs universitet, från stressmedicin, arbetsmiljömedicin, pedagogiska institutioner, högskolan Borås. Vi har kommit från många olika håll, men på ett eller annat sätt så har nästan alla haft ett samarbete innan, så vi har känt varandra och vet att vi är intresserade att få fram användbar kunskap. Vi

har drivits av ett gemensamt intresse snarare än att få den bästa artikeln i den tyngsta vetenskapliga tidskriften. För det här tar väldigt mycket tid, måste vi väl säga.

Erik:

Absolut. Det är oerhört mycket fokus på just det användarvänliga. Det är ett projekt som är unikt på så sätt att vi är ute och möter verksamheter i väldigt högre sträckning i jämfört med många andra forskningsprojekt.

Annika H:

Vi har också sökt forskningspengar från till exempel Vinnova från början som också krävde medverkan, så vi fick med oss. Det är 7 kommuner där vi gjort interventioner. Och de har skrivit på avtal om att släppa in oss och vad de bistått med, haft lokala projektledare, praktiker, som har arbetat tillsammans med oss. Det hade aldrig gått annars. Flera av dem ansvarar för sina delstudier, och sina metoder i projektet. Jag var projektledare för helheten men sedan var det olika delansvariga. De har fortsatt att söka pengar i den här andan för nya projekt, till i alla fall 5 forskningsprojekt efter det här.

Erik:

Under resans gång har det växt ett antal frågor utifrån det som hänt i projektet, det har också lett fram till nya frågeställningar, till exempel "varför slutar chefer i offentliga förvaltningar?" eller "hur ser den organisatoriska styrningen ut?". Det växer fram ett antal nya frågor där folk går vidare och undersöker utifrån det.

Annika E:

Vi kan väl avsluta det här samtalet med den viktiga frågan: varför är det här projektet så viktigt?

Annika H:

Jag skulle säga att offentlig sektor, att jobba där var de friskaste, bästa, jobben fram till krisen i början på 90-talet. En av mina erfarenheter, från tidigare forskningsprojekt, var att de tyngsta eller de vanligaste jobben, inom skola, vård omsorg, försämrades mest av alla i Sverige under 90-talet. Då var det frisksektorn och nu har det blivit risksektorn. Vi har verkligen mött det här behovet av att göra någonting åt offentlig sektor.

Erik:

Absolut, det är en aspekt och jag tycker en annan aspekt är att med projektet så har vi på något sätt belyst att chefskapet, ledarskapet, inte bara handlar om individen utan också om organisationen. Det handlar inte om att säga att det inte spelar någon roll vilken chef man har, eller att det inte kan finnas både bra och dåliga ledare, det kan det naturligtvis göra, men ledarskapsutbildningar och även ledarskapsforskningar har varit, och till stor del är, väldigt fokuserad på ledaren som individ. Jag tycker att det finns ett oerhört bidrag i att komplettera den bilden med att bygga in organisationer eller strukturer, förutsättningar för chefer också, för att få den här balansen. Det går igen i mycket av den respons man får när man går ut i olika verksamheter: "äntligen är det någon som tittar på organisationen också".

Annika E:

Tack Annika Härenstam och Erik Berntson.

Annika H och Erik:

Tack.

Detta var en podd från Suntarbetsliv.