

*Forskarna Erik Berntson och Linda Corin berättar om idén bakom de fyra frågeområden som forsknings- och utvecklingsprojektet Chefios använt sig av. De intervjuas av Annika Edwards och vi får höra hur det sett ut i de organisationer som de tittat närmare på och hur man kan göra i den egna organisationen.*

## **Poddinslag: "Resultat från forskningsprojektet Chefios" i textformat**

Välkomna till Suntarbetslivs podd. I det här avsnittet pratar vi om resultaten från forskningsprojektet Chefios.

Annika Edwards:

Här i Stockholm universitetsbibliotek sitter två av forskarna bakom Chefios, forskningsprojektet som studerar chefers organisatoriska förutsättningar inom offentlig sektor, Erik Berntson och Linda Corin, välkomna.

Erik och Linda:

Tack ska du ha.

Annika:

Erik Berntson är docent i psykologi och universitetslektor i arbetsorganisationspsykologi och Linda Corin är doktor i arbetsvetenskap och utvecklingsledare vid institutet för stressmedicin. Ni vet det mesta om hur chefer i den offentliga sektorn har det på jobbet, och det ska ni få berätta om, men ni kan väl börja med att berätta hur den här forskningen har gått till rent praktiskt.

Erik:

Chefiosprojektet är ett interventionsprojekt som har studerat chefer i en rad olika organisationer där några av cheferna ingått, tagit del av en intervention, och så har vi haft ett antal jämförelseorganisationer för att undersöka hur chefer har det, och hur man kan förbättra förutsättningar för chefer.

Annika:

Och en del av chefsenkäten, som handlar om arbetssituationen, det var ingen medarbetarundersökning?

Linda:

Nej det kan man säga att det är en ganska omfattande enkät där cheferna har svarat på över 200 frågor. Frågorna är sprungna ur flera olika intervjustudier med chefer i offentlig sektor, för att ta reda på vilka är de viktigaste kraven och resurserna i deras arbete.

Annika:

Så hur har cheferna det?

Erik:

Det vi gjorde var att ställa ett antal frågor om chefers belastningar och chefers resurser, men också hur chefer mår och vilka förutsättningar de har att prestera. Det vi gjorde utifrån det var att vi gjorde en så kallad klusteranalys. Den hjälper oss att kunna beskriva arbetsituationer för chefer där man både kan beskriva chefer som har det väldigt bra, "hur ser deras arbetsituation ut?", och chefer som mår väldigt dåligt, "hur ser deras arbetsituation ut?".

Annika:

Är det något i resultaten som var särskilt förvånande?

Linda:

Om man tänker på just enkätstudien, just att det är så otroligt olika. Att det finns de som har otroligt bra förutsättningar att göra ett gott jobb, och behålla hälsan på jobbet, men att det också finns de som jobbar i en enorm uppförsbacke.

Erik:

Något som också varit väldigt positivt, tycker jag, att inom olika arbetstyper så kan man både se de som har det väldigt bra och de som har det sämre. Det innebär att det inte måste vara på det ena eller andra sättet, utan det finns ganska stor möjlighet att förbättra arbetsmiljön för de som faktiskt inte har det så bra.

Annika:

En annan metod som används är arbetsinnehållsanalys, Aria. Vad är det?

Linda:

Där har vi gått mer på djupet för att se vad chefer gör på jobbet: Vad är deras arbetsuppgifter? Vad lägger de mest tid på? Men också för att se vad de tycker är onödigt av det som de gör, eller vad är kanske till och med oskäligt. Vad borde se annorlunda ut om man hade tänkt efter eller organiserat bättre? Där tittar vi åter igen på balansen mellan krav och resurser i chefsarbetet, men ur ett externt perspektiv där vi som forskare gör en expertbedömning av hur den här balansen ser ut.

Annika:

Så vad gör de på jobbet?

Linda:

Vad gör de inte på jobbet? Alltså det är mer det. De gör väldigt mycket, kanske inte det man traditionellt skulle tro att chefer gör. De lägger till exempel väldigt mycket tid på lokal -och fastighetsfrågor, vaktmästaruppgifter, skruvar upp hyllor, vattnar buskar om det är så, blommor. Det är en väldigt bred kavalkad.

Erik:

Ja, verkligen, man får en bild av många chefer som är oerhört engagerade och dedikerade till sitt yrke, sin verksamhet, men där det inte alltid finns resurser för att hantera allt det som ska hanteras. Man kanske hamnar i att man gör saker som någon

annan borde göra, eller inte borde göras alls. Vad är det då man inte hinner med för att klara det uppdrag som man faktiskt har i verksamheten?

Annika:

Är det också det som stack ut bland resultaten?

Linda:

Ja det här med att de sysslar med många saker som man inte tänker att chefer inte borde syssla med, som inte har med kärnverksamheten att göra, det är ett sådant tydligt resultat som många har blivit förvånade över, även cheferna själva.

Annika:

Hur kan man använda sig av den här kunskapen i arbetet med att utveckla organisationen?

Erik:

En viktig fråga här är att sätta finger på konkreta saker, alltså istället för att säga att man har för mycket att göra så fokuserar man på väldigt konkreta frågor. Vad får det för direkta konsekvenser i verksamheten? Om konsekvenser är att man inte hinner med alla besök, eller som du säger här ”skruva upp hyllor” fast man är rektor på en skola, det blir väldigt konkret. Man slänger upp det på bordet och kan börja diskutera, vad behöver vi prioritera och vad ska vi inte prioritera, hur ska vi organisera oss för att lyfta ut vissa saker, till exempel.

Linda:

Ja när man har lagt upp hela den här bilden så har det blivit ganska tydligt vad man skulle kunna skära bort någonstans för väldigt många så att de ska hinna göra det de är anställda för att göra.

Annika:

Tack Erik Berntson och Linda Corin.

Erik och Linda:

Tack så mycket.

Detta var en podd från Suntarbetsliv. Podden är förkortad. Hela versionen finns Suntarbetslivs verktyg Chefoskopet.