

BETYDELSEN AV JOB CRAFTING FÖR KOMPETENSUTVECKLING OCH FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ INOM KOMMUNAL VÅRD- OCH OMSORGSVERKSAMHET

- ETT FORSKNINGSPROJEKT I SAMARBETE MELLAN TVÅ FOU: ER

Martin Geisler, Anna Åkerberg, FoU i Sörmland
Gunilla Starräng & Matilda Spets, FoU Centrum i Östergötland

FOU VÄLFÄRDSKONFERENS
2024



MENTI INCHECKNING



Gå in på menti.com och skriv in koden: 1677 8417



Svara på vår incheckningsfråga:



Vad avgör om medarbetare besvarar en enkät?

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI- FRÅGAN: VAD AVGÖR OM MEDARBETARE BESVARAR EN ENKÄT?

- **1. Effektiv kommunikation och information**

- Betoning på vikten av kontinuerlig och tydlig information.
- Använda olika kanaler som mejl, sms, informationsbrev och sociala medier för att nå ut.
- Betona relevansen av forskningen för medarbetarna och verksamheterna.

- **2. Engagemang och förankring på arbetsplatser**

- Viktigheten att forskningen känns relevant och meningsfull för organisationer och medarbetare.
- Förankring genom ledning och chefer som kan sprida information via veckobrev, möten och interna kommunikationskanaler.
- Delta i fysiska möten eller workshops på plats för att öka engagemanget.

- **3. Anpassning och tillgänglighet**

- Att göra enkäterna korta och lättillgängliga, gärna på lätt svenska.
- Erbjud alternativ som telefonintervjuer, workshops, observationer och fokusgrupper.
- Anpassa enkäterna efter sammanhang där medarbetare redan är samlade, som på personalmöten.

- **4. Skapa relationer och tillit**

- Bygga personliga relationer med chefer och medarbetare för att skapa tillit till forskningen.
- Forskning bör göras "med" snarare än "på" organisationerna, och en nära relation med dem är avgörande.
- Ge något tillbaka som är praktiskt användbart för verksamheten, såsom kunskapsåterföring.

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI- FRÅGAN: VAD AVGÖR OM MEDARBETARE BESVARAR EN ENKÄT?

- **5. Tidseffektivitet och upprepade påminnelser**
- Upprepad kritik mot att enkäter tar för lång tid, vilket minskar deltagandet.
- Förslag om att skapa kortare enkäter och skicka påminnelser, eftersom viljan att delta finns, men ofta inte tiden.
- Använda mötestid för att fylla i enkäten, vilket minskar tidsåtgången utanför arbetstid.
- **6. Relevans och tydlighet i forskningssyftet**
- Betona syftet med forskningen och hur den kommer att gynna både organisationen och medarbetarna.
- Förmedla varför forskningen är viktig och hur den kan bidra till lärande och utveckling på arbetsplatsen.
- **7. Praktiska lösningar och konkret handling**
- Praktiska tips som att ge medarbetare pappersenkäter under möten eller att forska på plats i verksamheten.
- Schemalägga enkättid eller sätta enkäterna direkt i handen på respondenterna för att öka deltagandet.

VÅRA ROLLER

- Samarbete mellan två FoU-miljöer
- Hur startade kontakten? Samarbetet lade grunden till detta forskningsprojekt
- Projektgruppen - kompletterar varandra
- Roller i forskningsprojektet = forskarroll och verksamhetsroll
- IT-utvecklarens roll = bygger, gör utskick, hanterar/levererar data
- Kopplingen till Evikomp och verksamheterna. Information i alla led i nätverket
- Kontakt hela vägen - kontinuerlig kommunikation och dialog

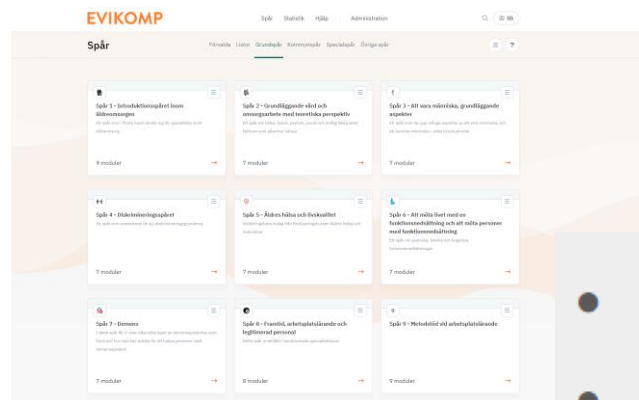
FORSKNINGSPROJEKTET

- Finansiering: Anslag av AFA Försäkring (dnr: 220191)
- Projektid: maj 2023 – maj 2026
- Etikgodkännande (dnr: 2023-03645)

Forskningen bedrivs vid FoU i Sörmland (FoUiS) och projektet genomförs i samarbete mellan FoUiS och FoU Centrum i Östergötland.



EVIKOMP – EN MODELL FÖR KOMPETENSUTVECKLING MED ARBETSPLATSLÄRANDE SOM METOD



- Digital lärplattform
- Ledarutbildning
- Pedagogiskt stöd
- Stöd av kompetenssamordnare
- Nätverk





BAKGRUND - SAMHÄLLSUTMANING

Utmaningar för kompetensförsörjning inom kommunal vård och omsorg

- Rekrytera, bibehålla och utveckla kompetens
- Lärande, kompetensutveckling
- Arbetsmiljö, arbetsrelaterad hälsa och välbefinnande

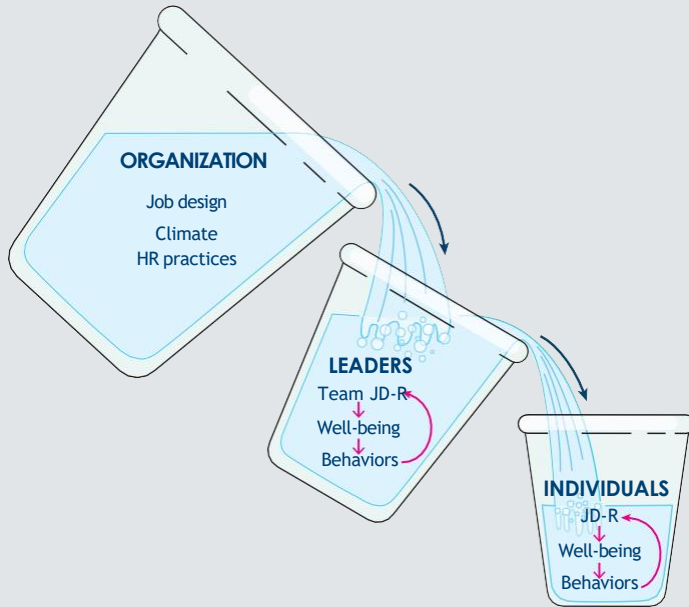
Insatser för att möta utmaningar

- Rapporter och rekommendationer
- Ytterst upp till varje enskild kommun

BAKGRUND - TEORI

Jobb Krav-Resurs teori (*Job Demands-Resources theory*)

- En övergripande och flexibel teori inom arbets- och organisations psykologi
- Organisation; Ledarskap/Arbetsplats; Individ
- Arbetsrelaterad hälsa och välbefinnande; Prestation/Kvalitet, etc.
- Grundantaganden: 9 propositioner



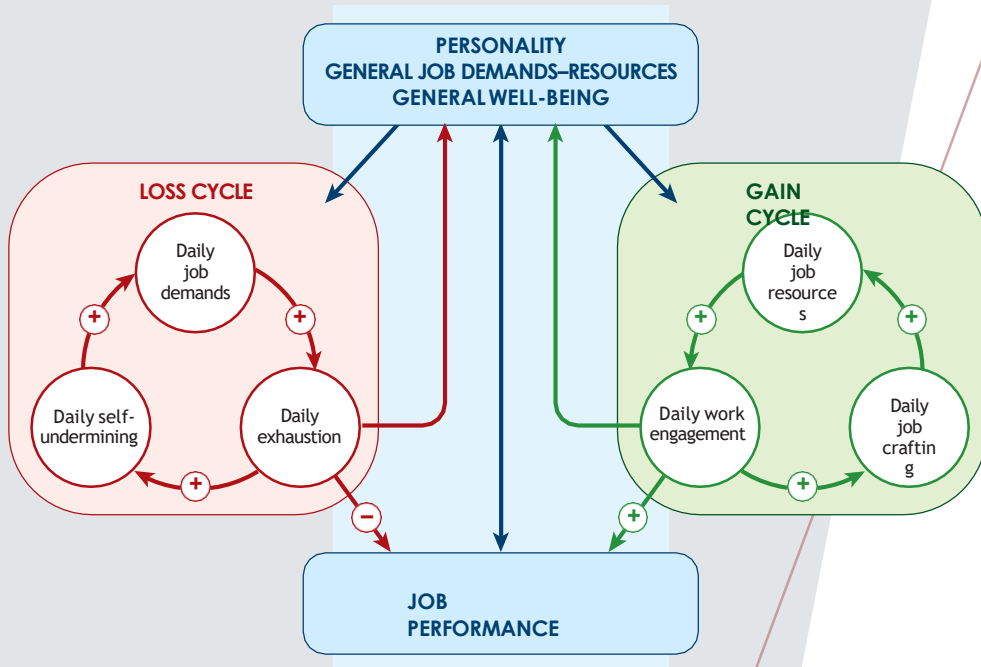
Figur 3. Sid. 38. Bakker et al. (2023). Job Demands Resources theory – ten years later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*



BAKGRUND - TEORI

Jobb Krav-Resurs teori (*Job Demands-Resources theory*)

- Krav och resurser i arbetet
- Organisation; Ledarskap/Arbetsplats; Individ
- Situation x Person
- Initiativ, strategier och beteenden att hantera krav och resurser
- Förutsättningar och insatser för att stärka medarbetare



Figur 2. Sid. 37. Bakker et al. (2023). Job Demands Resources theory – ten years later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*



JOB CRAFTING

"Job crafting is defined as the self-initiated changes that employees make in their own job demands and job resources to attain and/or optimize their personal (work) goals".

Tims et al. (2012). Development and validation of the Job crafting scale. *Journal of Vocational behavior*.



Avser olika initiativ, strategier och beteenden som medarbetare tar för att hantera och utveckla sitt arbete och sin arbetssituation.

Exempelvis:

- För att möta eller minska krav i arbetet
- För att utveckla eller öka resurser i arbetet
- För att söka utmaningar, öka lärande och mening i arbetet

- ❖ Medarbetarnivå respektive arbetsplatsnivå
- ❖ Riktade interventioner – ger effekt

SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Forskningsprojektet syftar till förbättrad kunskap och förståelse för om och hur som kompetensutvecklingsinsatser:

- Stärker medarbetare att hantera sitt arbete
- Leder till lärande och attraktiva arbetsplatser
- Bidrar till förbättrad arbetsmiljö

FORSKNINGSPROJEKT
**BETYDELSEN AV JOB CRAFTING FÖR KOMPETENS-
UTVECKLING OCH FÖRBÄTTRAD ARBETSMILJÖ I
KOMMUNAL VÅRD OCH OMSORG.**



SÅ GÅR DELTAGANDET TILL

- Projektet har etikgodkännande och deltagande är frivilligt.
- Medarbetare som ingår i målgruppen får information om projektet via mejl.
- Inbjudan till webenkäten skickas ut via mejl 2024-04-02.
- Webenkäten tar cirka 15 minuter att besvara via Evikoms digitala plattform.
- Medarbetare som vill ta del av resultatet kan ange det direkt i webenkäten.
- Data analyseras och rapporteras på övergripande nivå utan att enskilda personer eller grupper kan urskiljas.

OM PROJEKTET

Forskningsprojektet bedrivs vid FoU i Sörmland, genomförs i samarbete med FOU Centrum i Linköping och finansieras av AFA-försäkring.

Målgrupp för projektet är medarbetare och arbetsplatser som påbörjat deltagande i Evikomp under perioden 2022-01-01 till 2024-03-01.

Forskningsprojektet syftar till förbättrad förståelse för om och hur kompetensutvecklingsinsatser:

- stärker medarbetare att hantera sitt arbete
- leder till lärande och attraktiva arbetsplatser
- bidrar till förbättrad arbetsmiljö.

EVIKOMP
Kompetensutveckling inom vård och omsorg

afa **FoU** **Sörmland**

Vid frågor om projektet kontakta ansvarig forskare
Martin Geisler, forskningsledare vid FoU i S
martin.geisler@fou.sormland.se

GENOMFÖRANDE

- Målgrupp: medarbetare vid arbetsplatser som påbörjat deltagande i Evikomp fr.o.m. 2022-01-01 t.o.m. 2024-03-01
- Webenkät via Evikomps digitala plattform
- Information per mejl
- Inbjudan till webenkät per mejl
- Frivilligt att delta

EVIKOMPSpårStatistikHjälpPå gång

Välkommen till Evikomp

Kompetensutveckling inom vård och omsorg



Evikomp är en kompetensutvecklingsmodell för personal inom vård och omsorg. Evikomp har varit ett EU-finansierat projekt under 2018-2022 som är implementerat sedan den 1 januari 2023. Modellen finansieras nu av samtliga kommuner i Östergötland och Region Östergötland. Linköpings kommun är huvudman.

Evikomp använder sig av arbetsplatslärande som metod. Det innebär att lärandet sker på arbetsplatsen för hela arbetsgruppen samtidigt. Syftet är att öka lärandet hos individ, grupp och organisation parallellt.

ENKÄT OCH DATA

- Webenkät med frågor om arbetssituation, arbetsmiljö och arbetsrelaterat välbefinnande (ca 15 min)
- Upprepad webenkät med fyra mättillfällen (6 mån mellanrum)
- Via Evikomps digitala plattform dokumenteras de kompetensutvecklingsinsatser medarbetare / arbetsplatser tar del av
- Upprepad webenkät och sammankoppling med data från plattformen för att undersöka förändring och effekter över tid

STATUS

- Mättillfälle 1, 231001-231130: $n = 315$
- Mättillfälle 2, 240401-230531: $n = 350$
- Mättillfälle 3, 241001-241130: $n = \text{XXX}$ (av 665)
- Mättillfälle 4, 250401-250531: ?
- (Mättillfälle 5, 251001-251131: ?)



PLANERADE ANALYSER

- Effekter av kompetensutvecklingsinsatser – på arbetsplats och medarbetarnivå
- Stärker kompetensutvecklingsinsatser medarbetare/arbetsplatser att hantera sitt arbete (ökad job crafting)?
- Förutsättningar och villkor: organisation; ledarskap/arbetsplats; individ
- Betydelse av delfaktorer/former av kompetensutvecklingsinsatser – organisation; ledarskap/arbetsplats; individ

UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER MED PRAKTIKNÄRA FORSKNING

Våra upplevelser kring att samla in data från målgruppen genom enkäter:

Utmaningar:

- Att nå ut till målgruppen
- Att motivera målgruppen
- Tiden - för information och besvara enkät

Möjligheter:

- Att få direkta verklighetsnära data med praktiken
- Synliggöra en målgrupp
- Skapa en verklighetstrogen bild om praktiken istället för antaganden
- Möjliggör för praktiken att påverka sin egen utveckling

MENTI



Gå in på menti.com och skriv in koden:
13 00 07 3



Hur kan vi nå ut till organisationer,
arbetsplatser – och medarbetare -
utifrån de ramar som finns för
forskning?



Hur är relevansen i vår samtid? Hur
påverkar den?

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI- FRÅGAN: HUR KAN VI NÅ UT TILL ORGANISATIONER, ARBETSPLATSER – OCH MEDARBETARE - UTIFRÅN DE RAMAR SOM FINNS FÖR FORSKNING?

- **1. Enkättrötthet och mental trötthet ("Fatigue")**
- Många uttrycker trötthet på grund av det stora antalet enkäter både i arbetslivet och privatlivet.
- Trängsel i frågor och en allmän känsla av överbelastning från alla förfrågningar påverkar viljan att delta.
- "Enkättrötthet" och brist på ork och engagemang är tydliga utmaningar.
- **2. Tidsbrist och prioriteringar**
- Många lyfter fram tidsbrist som en stor anledning till att de inte engagerar sig i enkäter.
- Det finns en uppfattning att enkäterna ofta tar för mycket tid och att de måste konkurrera med andra uppgifter, både på jobbet och privat.
- **3. Relevans och tydlighet i syfte**
- Respondenter betonar vikten av att tydligt kommunicera varför enkäten är relevant och vad dess syfte är.
- En tydlig koppling mellan enkätsvaren och konkreta resultat som kan påverka verkligheten ökar engagemanget.
- Många undrar om deras svar gör skillnad och om forskningen verkligen leder till nytta.
- **4. Behov av nya, innovativa metoder**
- Det ställs frågor kring huruvida det behövs nya och mer kreativa sätt att genomföra undersökningar än traditionella enkäter.
- Förslag på att använda mer tilltalande och roligare formulär eller tekniker som Menti, där respondenter får snabb återkoppling.
- Idé om att använda system som "Kivra" eller liknande för att samla enkäter på ett ställe för att minska upplevd "enkätspam."

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI- FRÅGAN: HUR KAN VI NÅ UT TILL ORGANISATIONER, ARBETSPLATSER – OCH MEDARBETARE - UTIFRÅN DE RAMAR SOM FINNS FÖR FORSKNING?

- **5. Kortare och mer tillgängliga enkäter**
- Förslag om att skapa kortare enkäter eller att dela upp dem i mindre delar, såsom att bara presentera tre frågor åt gången istället för en lång enkät.
- Enkäterna måste kännas hanterbara i stunden och enkla att besvara för att öka deltagandet.
- **6. Personlig vinning och intresse**
- För att motivera deltagande behövs tydlig vinning för respondenterna, såsom hur resultaten kan påverka eller förbättra deras vardag.
- Brist på intresse kan ofta bero på att enkäterna inte känns relevanta eller att det saknas en konkret nytta med att delta.
- **7. Överflöd av digital kommunikation ("Spam")**
- Många uttrycker att de överbelastas av för många mejl, vilket gör det svårt att urskilja vilka enkäter som är viktiga.
- Det finns en risk att enkätförfrågningar drunknar i det digitala "bruset," vilket gör det svårare att fånga människors uppmärksamhet.

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI- FRÅGAN: HUR ÄR RELEVANSEN I VÅR SAMTID? HUR PÅVERKAR DEN?

1. Relevans och angelägenhet

- Enkäten besvaras om den känns relevant för medarbetarens arbete och uppfattas som angelägen.
- Medarbetare är mer benägna att delta om frågorna berör deras yrkesgrupp eller dagliga arbetsuppgifter.

2. Tydlighet i syfte och nytta

- Det är avgörande att medarbetarna förstår syftet med enkäten och hur resultaten kommer att användas.
- Om medarbetare upplever att deras svar gör skillnad och att de kan påverka resultatet är de mer motiverade att delta.
- Tydlig kommunikation om vad enkäten leder till och vilken nytta den kan skapa för dem personligen eller för verksamheten är viktig.

3. Engagemang och intresse

- Engagemang i frågan som enkäten omfattar, samt ett genuint intresse för ämnet, påverkar deltagandet.
- Medarbetare som är tillräckligt nöjda eller missnöjda med sin situation tenderar att svara mer, eftersom de ser ett större syfte med att bidra.

4. Tid och tidsåtgång

- Tidsbrist är en vanlig orsak till att enkäter inte besvaras, och tidsåtgången måste vara rimlig.
- Det är viktigt att ge medarbetarna tid att besvara enkäten, gärna under arbetstid eller på arbetsplatsträffar.
- Enkätens längd och hur snabbt den går att fylla i påverkar också deltagandet. Kortare, lättillgängliga enkäter prioriteras.

SUMMERING AV SVAR PÅ MENTI-FRÅGAN: HUR ÄR RELEVANSEN I VÅR SAMTID? HUR PÅVERKAR DEN?

5. Feedback och återkoppling

- Enkel och tydlig återkoppling av resultatet uppmuntrar medarbetare att delta. De vill veta hur deras svar har påverkat och vad som händer därefter.
- Att få något konkret tillbaka, såsom feedback eller insikt i resultaten, ökar viljan att besvara enkäter.

6. Förankring och stöd från chefer

- Att chefen eller ledningen betonar vikten av att besvara enkäten, till exempel genom att ta upp det på möten, spelar en stor roll.
- Om enkäten är förankrad i organisationen och det finns tydligt stöd från närmaste chefer ökar sannolikheten för att medarbetare deltar.

7. Tillit och förtroende

- Medarbetare måste ha tillit till att deras svar kommer att omhändertas och att svaren är anonyma om det behövs.
- Om det finns förtroende för att enkäten inte bara är en "box-ticking"-övning, utan att svaren verkligen spelar roll, ökar deltagandet.

8. Enkätens utformning och enkelhet

- Enkäten måste vara lätt att förstå och enkel att fylla i.
- Färre frågor och ett tydligt, strukturerat frågeformulär bidrar till att medarbetare är mer benägna att delta.

9. Tillgång till resurser

- Medarbetare måste ha praktisk tillgång till en dator eller annan utrustning för att besvara enkäten.
- Om tekniska eller organisatoriska förutsättningar saknas, kan detta hindra deltagandet.

TACK FÖR UPPMÄRKSAMHETEN!

Kontaktuppgifter

Martin Geisler, ansvarig forskare, Forskningsledare, FoU i Sörmland
Epost: Martin.Geisler@fou.sormland.se

Anna Åkerberg, Forskningsledare, FoU i Sörmland
Epost: anna.akerberg@fou.sormland.se

Gunilla Starräng, projektledare Yrkesresan Äldre, projektgrupp. FoU i Östergötland.
Epost: Gunilla.Starrang@linkoping.se

Matilda Spets, produktionsledare Yrkesresan Äldre, projektgrupp. FoU i Östergötland. Epost: Matilda.Spets@linkoping.se

