



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Hur uppfattar enhetschefer sin arbetsbelastning utifrån krav-kontroll och stödmodellen?

En kvalitativ studie utförd bland enhetschefer i en mindre kommun i
Mellansverige

Sandra Johansson & Caroline Lundin

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Hans Richter
Examinator: Lars Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att studera enhetschefers upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade. En kvalitativ metod genomfördes med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Utifrån syfte och Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödmodell utformades fyra frågeställningar. Sex enhetschefer intervjuades och det insamlade materialet analyserades med hjälp av en deduktiv tematisk analys.

De fyra huvudtemana: *krav på arbetsplatsen, kontroll över arbetssituationen, vikten av socialt stöd samt balansen mellan arbete och privatliv* var förutbestämda utifrån teorin. Det övergripande resultatet visade på att respondenterna upplevde höga krav och låg kontroll på arbetsplatsen. Vidare framkom det att det sociala stödet var av stor vikt i respondenternas arbetssituation. Modellens förutsedda stressupplevelse stämde överens med enhetschefernas faktiska stressupplevelse och balansen mellan arbete och privatliv visade sig vara begränsad.

Nyckelord: Krav-kontroll och stödmodell, arbetsbelastning, enhetschefer, stressupplevelse, work-life balance

Title: How does unit managers experience their workload based on Karaseks & Theorells demand-control and support model?

Abstract

The purpose of this study was to study unit managers' experience of strenuous work and work-related stress, as well as how the stress experience impacted on their privacy. A qualitative method was carried out using a semi-structured interview guide. Based on the purpose and Karaseks and Theorell's demand-control and support model, four questions were formulated. Six unit managers were interviewed, and the collected material was analyzed using a deduction thematic analysis.

The four main themes: *workplace requirements, control of the work situation, the importance of social support and the balance between work and privacy* were predetermined based on theory. The overall result showed that respondents experienced high demands and a low level of control at the workplace. Results also showed that social support was of great importance in the respondents' work situation. The model's predicted stress experience was in line with the unit managers' actual stress experience and the balance between work and privacy proved to be limited.

Keyword: Demand-control-support model, workload, unit managers, stress experience, work-life balance

Förord

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till de respondenter som deltagit i studien. Tack för att ni tagit er tiden samt valt att dela med er av era erfarenheter. Vi vill även tacka vår kontaktperson som varit väldigt hjälpsam med att nå ut till alla respondenter. Till sist vill vi tacka vår handledare Hans Richter som stöttat och hjälpt oss under studiens gång.

Sandra Johansson & Caroline Lundin

Introduktion

Idag upplever många chefer hög arbetsbelastning och stress på arbetsplatsen (Skagert, Dellve, Eklöf, Pousette & Ahlborg, 2008). Sjuktalet bland kvinnor i Sverige har ökat från 8,4 procent 2010 till 15,8 procent 2017 rapporterar statistikenheten på Försäkringskassan (Försäkringskassan 2017). Med anledning av de ökade sjuktalet bland kvinnor och hög arbetsbelastning hos chefer har ett intresse skapats av att få veta mer om hur enhetschefer arbetssituation ser ut på en liten kommun i Mellansverige. När ämnet i föreliggande studie var bestämt valdes sedan litteratur och tidigare forskning ut för att belysa och skapa kunskap inom ämnet. Inledningsvis följer en övergripande introduktion över ämnet och därefter en djupare beskrivning av de områden som föreliggande studies syfte och frågeställningar bygger på.

Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödmodell är en modell som mäter jobbstress utifrån dimensionerna krav, kontroll och socialt stöd (Calnan, Wainwright, Forsythe, Wall & Almond, 2001). Utifrån dessa dimensioner finns fyra stycken arbetssituationer. Avspända, aktiva, passiva och arbeten med hög anspänning (Granberg, 2011). Stressnivån hos en individ är ett resultat av både kraven och kontrollen en individ har på arbetet. Utbildningsnivå är också en bakomliggande faktor till stress på arbetet. En kombination som påverkar en individ negativt, både fysiskt och psykiskt, är ett arbete som innefattar både höga krav och låg grad av kontroll i arbetet. Socialt stöd är den tredje dimensionen som har visat sig kunna mildra den negativa påverkan av höga krav och låg kontroll (Calnan et al., 2001).

I en artikel skriven av Skakon, Kristensen, Christensen, Lund och Labriola (2011) berättar författarna att chefer inte upplever högre stress än sina medarbetare men att de upplevde högre krav samt att det sociala stödet från arbetskamraterna upplevdes lägre. Vidare har stöd visat sig ha en stor betydelse för chefer. Studier visar på att stödet från chefer och kollegor har en större betydelse än stödet de får från deras familj och vänner. Detta på grund av att ens chef har mer makt att ändra arbetsuppgifter, tider eller liknande resurser på arbetsplatsen (Mohr & Wolfram, 2010).

I en rapport från Center for Creative Leadership rapporterades att 88 procent av chefer upplever att den främsta orsaken till stress kommer från arbetet. En stor anledning till detta beror på att många chefer står inför många olika typer av stressorer (Harms, Credé, Tynan, Leon & Jeung, 2017). Vidare berättar de hur många chefer hävdar att de måste uppvisa ett gott rykte för att andra personer ska lita på deras beslut

och att detta medför stress, utmattnings och sämre prestation över tid (Harms et al., 2017).

I en studie som utgår från arbetare runt om i EU och Storbritannien visar det sig att 82 procent upplever att deras arbete ställer höga krav. Nästan en tredjedel av de anställda kommer hem och är för utmattade och trötta för att umgås med sina familjer eller att njuta av att bara vara hemma (Russell, O'Connell & McGinnity, 2009).

På Arbetsmiljöupplysningens hemsida beskrivs rollen som ledare på ett företag. Där framkommer det att chefer har en viktig roll, inte bara när det kommer till ekonomi och resultat på företaget, utan även att arbetsmiljön påverkas utifrån chefens ledarstil. Rollen som chef innebär att du ska finnas där för dina medarbetare genom att stötta, ge kritik och uppmuntra dem. En chef har höga krav på sig då arbetsuppgifterna innebär allt från rekrytering, arbetsmiljö, ekonomi och arbetsrätt. Genom åren har även kraven ökat på chefer, både inom den offentliga sektorn men även det privata på så sätt att ansvarsområdena har ökat vilket har betytt att arbetsuppgifterna har blivit mer ansträngande (Arbetsmiljöupplysningen, u.å).

Beslutsfattande

Inom den offentliga verksamheten är det politiker som fattar olika beslut. De beslut som politikerna har fattat verkställs sedan av tjänstemännen. Mål, initiativ och kontrollen av att verksamheter är enhälliga med politiska mål går via de beslutande folkvalda organen. En tjänsteman ska se till att det finns lösningar på eventuella problem, verkställa politikernas val samt utöva de beslut som politikerna fattar (Hagström, 1990).

Karaseks och Theorells krav-kontroll och stödmodell

Kraven i arbetet utgörs av den arbetsbelastning som en arbetstagare står inför, exempelvis utifrån rollkonflikter eller tidspress. Kontrollen i arbetet handlar om möjligheten för arbetstagaren att styra och kontrollera sin arbetssituation (van der Doef & Maes, 1999). Det sociala stödet i arbetet utgörs bland annat av den sociala interaktionen som sker på arbetsplatsen mellan de individer som arbetar där. Detta kan uttrycka sig i det känslomässiga stödet där kollegor stöttar och uppmuntrar varandra (Stein & Smith, 2015).

Karasek och Theorell (1990) diskuterar att i arbetslivet står individer ofta inför situationer som innefattar både höga och låga krav. De krav som sätts på en individ, i

kombination med förmågan och möjligheten att själv ha kontroll över situationen, kan delas in i fyra olika psykosociala arbetssituationer. Dessa arbetssituationer är jobb med hög anspänning, aktiva jobb, jobb med låg anspänning och passiva jobb. Den minst ultimata arbetssituationen är arbeten med höga krav och låg kontroll vilket leder till stress. Det vill säga jobb med hög anspänning (Karasek & Theorell, 1990). Något som kan påverka påfrestningen i en positiv riktning är det sociala stödet. Detta genom att exempelvis delta i sociala aktiviteter under arbetsdagen. I de aktiva jobben är kraven fortfarande höga men det som skiljer sig från högspänningsarbeten är att i de aktiva jobben är även kontrollen hög. Exempelvis kirurger som har möjligheten att använda sina färdigheter under operationer. Genom att en arbetstagare har kontroll över situationen utsätts denne inte heller för en negativ belastning, trots att kraven i arbetet är väldigt höga (Karasek & Theorell, 1990). I arbeten med låg anspänning är kraven låga och möjligheten till kontroll över sin arbetssituation är hög. Det har visat sig att personer som har dessa arbeten utsätts minst för stress. Detta genom att de utmaningar som arbetstagaren står inför kan denne ha full kontroll över eftersom att kraven är låga (Karasek & Theorell, 1990). I de passiva jobben är både kontrollen och arbetskraven låga vilket kan leda till att produktiviteten minskar då arbetsmotivationen hos de som arbetar blir lägre. Detta eftersom att arbetarna inte tillåts att komma med egna synvinklar i arbetet. Precis som att arbeten med hög anspänning utgör ett arbetsproblem, blir även de passiva jobben ett stort psykosocialt arbetsproblem (Karasek & Theorell, 1990).

Lindeberg et al. (2011) nämner även att den iso-spända (isolated strain) arbetssituationen påverkar individen ytterligare. I en iso-spänd arbetssituation är det sociala stödet lågt i kombination med höga krav och låg kontroll. Vidare kan den negativa belastningen på en individs välbefinnande, genom höga krav och låg kontroll minskas av att ha ett socialt stöd (van der Doef & Maes, 1999). Både det stöd en chef får från sina överordnade men också stödet från kollegorna (Calnan et al., 2001).

Arbetsmiljö

Enligt arbetsmiljölagen har en arbetsgivare regler och skyldigheter att i verksamheten förebygga ohälsa samt olycksfall. Arbetsgivaren ska även leda och ha kontroll över organisationen så att den uppfyller de krav som gäller för en god arbetsmiljö (*Arbetsmiljölagen* [AML], SFS 1977:1160). Enligt Arbetsmiljöverket framkom det att 53 procent upplevde för hög arbetsbelastning på arbetet. Under 2016

var den vanligaste orsaken till arbetsrelaterade besvär psykisk påfrestning och stress (Arbetsmiljöverket, 2017).

På grund av dagens tillgänglighet med hjälp av mobiltelefoner, bärbara datorer kan många anställda ta med sig sitt arbete hem. När mail och telefonsamtal tar upp det mesta av dagen innebär detta för många arbetsgivare att annat administrativt arbete får tas med hem. Ett problem som kan uppstå genom flexibel arbetstid är att den kan bidra till stress och ohälsa hos en anställd vilket kan påverka privatlivet och tiden till återhämtning (Arbetsmiljöverket, 2018). I studier har det även visat sig att när en chef upplever att organisationens mål och förväntningar är höga så ökar även stressen hos cheferna (Waszkowska, Jacukowicz, Drabek & Merecz-Kot, 2017).

En undersökning gjordes i Mexiko för att studera effekter på utbrändhet bland chefer och mellanchefer inom tillverkningssektorn. I artikeln beskrev de att höga krav och låg kontroll ger obalans i arbetet. Vidare beskrev de att studier visat på att olika jobbfaktorer som höga arbetskrav och låga resurser är kopplat till utbrändhet (Valadez-Torres et al., 2017).

Work-life balance

Work-life balance handlar om balansen mellan arbete och fritid. Denna balans uppstår när en individ upplever arbetstillfredsställelse och även tillfredsställelse under fritiden. Upplevelsen samt känslorna av balansen mellan arbete och fritid är ett resultat utifrån båda riktningarna. Både upplevelsen av hur arbetsrollen påverkar fritiden samt hur fritiden påverkar arbetsrollen (Pattusamy & Jacob, 2017). Vidare tar Hwang och Ramadoss (2017) upp att när en medarbetare känner sig nöjd med sin arbetssituation resulterar det även i att familjelivet och medarbetarens välbefinnande påverkas positivt.

Av intresse ville vi därför studera och få en djupare förståelse för hur enhetschefer på en liten kommun i Mellansverige upplever sin arbetssituation, samt balansen mellan arbete och privatliv. Vi använde oss av Karaseks och Theorells kravkontroll och stödmodell som teori för att kunna förutsäga vilka upplevelser enhetscheferna hade.

Syfte

Syftet med denna studie var att studera enhetscheferns upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade.

Frågeställningar

1. Utifrån de fyra arbetssituationerna i modellen, inom vilket/vilka fack kommer enhetscheferna placera sig i?
2. Vilka tecken på hög eller låg arbetsbelastning lyfter enhetscheferna?
3. Hur kommer modellens förutsedda stressupplevelse stämma överens med enhetschefernas faktiska stressupplevelser?
4. Hur upplever enhetscheferna balansen mellan arbete och privatliv?

Metod

Syftet med denna studie var att studera enhetscheferns upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade. För att besvara syftet och frågeställningarna valdes därför en kvalitativ metod (Merriam & Tisdell, 2016). Intervjumaterialet analyserades utifrån en deduktiv tematisk analys med hjälp av krav-kontroll och stödmodellen (Merriam & Tisdell, 2016). I föreliggande studie menas med en deduktiv tematisk analys att huvudteman redan är givna utifrån krav-kontroll och stödmodellen samt worklife-balance. Ett första skede var att kartlägga upplevelsen av arbetsrelaterad stress utifrån givna huvudteman. Steg två blev att placera in respondenternas arbetssituation i de olika kategorierna. Slutligen gjordes en jämförelse mellan krav-kontroll och stödmodellens förutsedda stressupplevelse med faktisk stressupplevelse.

Deltagare och urval

Deltagarna i föreliggande studie var enhetschefer inom omvårdnadsnämnden på en mindre kommun i Mellansverige. Kriteriet för urvalet var att deltagarna skulle vara enhetschefer inom omvårdnadsnämnden. Ett bekvämlighetsurval gjordes som innebär att urvalet baseras på tillgänglighet bland deltagare (Alvehus, 2013). En förfrågan om att delta i studien skickades ut via kontaktpersonen till enhetscheferna inom kommunen. Totalt deltog sex enhetschefer och samtliga var kvinnor. Ålder och antal år som enhetschef var inte relevant för studiens syfte men deltagarnas ålder var mellan 31-55 år och antal arbetade år som enhetschefer var mellan 1-10 år.

Tillvägagångssätt

Ett mail skickades till HR-chefen på kommunen med en förfrågan om att få skriva examensarbete samt förslag på ämnen. HR-chefen såg ett intresse i detta och

skickade oss vidare till en HR-konsult som sedan blev vår kontaktperson. Kontaktpersonen på kommunen såg ett behov där syftet var att studera enhetschefer inom omvårdnadsnämndens psykosociala arbetsmiljö. Utifrån kommunens behov utformades sedan det valda syftet. I samråd med kontaktpersonen på kommunen, skickades ett mail till samtliga enhetschefer inom kommunen, med bifogat missivbrev (se bilaga 1) och en förfrågan om att delta i denna studie. Därefter tog de enhetschefer som var intresserade av att delta i studien kontakt med kontaktpersonen och vidare presenterade kontaktpersonen de intresserade respondenterna till oss. Sex enhetschefer valdes ut utifrån tre olika verksamhetsområden för att få en sådan variationsrik uppfattning som möjligt. Därefter bokades intervjuer in på samtliga enhetschefer kontor för att minska risken av eventuella störningar. Tidsbokningen av intervjuerna sköttes i en direkt dialog med respondenterna. Fem intervjuer genomfördes under samma dag på vardera arbetsplats. Den sjätte intervjun skulle inträffat samma dag men bokades av och på grund av praktiska skäl genomfördes den via telefon en vecka senare. Intervjuerna delades upp lika med tre intervjuer var mellan oss uppsatsförfattare.

En intervjuguide (se bilaga 2) med 21 frågor utformades utifrån studiens syfte och kategoriserades utifrån krav-kontroll och stödmodellen samt worklife-balance. Intervjuguiden användes under tillfällena för samtliga intervjuer.

Datansamlingsmetoden som användes för studien var semistrukturerade intervjuer då syftet var att få en ökad förståelse för intervjupersonerna och deras arbetssituation. Med hjälp av en semistrukturerad intervju fanns det möjlighet att ställa ytterligare följdfrågor. För att öka trovärdigheten i studien har citaten från respondenterna inte omformulerats utan återgivits i sitt original (Merriam & Tisdell, 2016).

Dataanalys

I studien gjordes en deduktiv tematisk analys. Tematisk analys handlar om att det insamlade datamaterialet struktureras under olika teman (Braun & Clarke, 2006). En deduktiv analys innebär att teman redan är förutbestämda (Merriam & Tisdell, 2016). Vidare innebär en deduktiv ansats att teori är utgångspunkten och att utifrån teorin jämförs empirin (Alvehus, 2013). Det första steget var att transkribera det inspelade materialet från samtliga intervjuer (Braun & Clarke, 2006). Totalt blev det inspelade materialet 136 minuter långt. Transkribering genomfördes på samtliga intervjuer och empirin låg sedan till grund för uppsatsen (Merriam & Tisdell, 2016).

Intervjuerna spelades in med hjälp av inspelningsappen röstmemon som fanns i mobilen av märket Iphone och sedan genomfördes transkriberingarna. Intervjuerna delades upp lika med tre intervjuer var mellan båda uppsatsförfattarna, detta i syfte att vara tidseffektiv. Därefter diskuterades det insamlade materialet när samtliga transkriberingar var sammanställda. Diskussionen av det insamlade materialet gjordes dels för att få en gemensam uppfattning och tolkning av resultatet, samt för att sätta sig in i den andres transkriberingar och intervjuer. Uppsatsförfattarna var genomgående överens om tolkningen av resultatet. Då en deduktiv tematisk analys utfördes, som innebär att teman redan är förutbestämda (Merriam & Tisdell, 2016), utgick intervjuguiden från de givna huvudtemana krav, kontroll och socialt stöd samt worklife-balance. När samtliga transkriberingar var genomförda fanns en färdig struktur som användes som mall för färgkodningen. Det första steget i färgkodningen var att leta återkommande ord under respektive huvudtema utifrån transkriberingarna. Steg två var att sammanställa de återkommande orden under samtliga huvudteman genom att ta fram passande underteman. När huvudteman och underteman var utformade var steg tre att ta fram starka citat från transkriberingarna. Därefter påbörjades resultatbearbetningen.

Forskningsetiska överväganden

Samtliga deltagare informerades om syftet och frivilligheten innan intervjuerna påbörjades samt i ett missivbrev (se bilaga 1). Deltagarna kunde även under intervjun avbryta utan anledning i och med deras frivillighet. Hänsyn till organisationens anonymitet har tagit till beaktande och därför har inga namn på varken organisationen eller deltagarna nämnts. Efter godkänd studie kommer allt material samt de inspelade intervjuerna att raderas från mobiltelefonerna (Vetenskapsrådet, u.å).

Resultat

Resultatet grundar sig i sex enhetschefer upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade. I resultatet presenteras enhetscheferna som har deltagit i föreliggande studie som respondenter 1-6 och i blockcitaten R1-R6. De fyra huvudtemana är: *krav på arbetsplatsen, kontroll över arbetssituationen, vikten av socialt stöd samt balansen mellan arbete och privatliv*. Samtliga underteman har utformats utifrån respondenternas svar.

Utifrån intervjuerna framkom det från samtliga respondenter att som enhetschef följer ett stort ansvar och att ingen arbetsdag är den andra lik. Arbetsuppgifterna för

respondenterna var väldigt varierande men det övergripande arbetsuppgifterna handlade om att leda och fördela arbete, samt att fungera som en stöttande roll genom att stödja och coacha deras medarbetare. Övriga arbetsuppgifter som ingick i det dagliga arbetet var allt från budgetansvar och arbetsmiljöfrågor till rekrytering.

Krav på arbetsplatsen

Under intervjuerna så framkom det från samtliga respondenter att kraven på de som enhetschefer är väldigt höga. Kraven som ställs kommer både från deras medarbetare men också från arbetsledningen och organisationen i stort. Respondent 1, 2, 3 och 5 nämnde under samtalet att kraven kommer från början från riksdag och regering men även politikerna i deras nämnd. Vidare berättade respondent 4 “ja kraven kommer självklart från mig själv men även så ställs det ju krav utifrån de arbetsuppgifter man har och dem kraven kommer alltifrån politiker till stödfunktioner ja och såklart medarbetare”. Under den tid intervjuerna genomfördes var enhetscheferna inne i en period med medarbetarsamtal. Respondent 5 betonade “vi har en deadline och det ska vara klart sista mars det är så det är, det har man bestämt från förvaltningen, från högre förvaltningsnivå”. Under intervjuerna ställdes frågor om krav och då tog både respondent 3 och 5 upp sjukskrivning som en konsekvens av arbetssituationen som de befann sig i. Respondent 5 berättade “jag gick in i en sjukskrivning [...] då gick det inte längre, då, då var jag ju ensam alltså, då, då skötte jag ju allt själv”.

Krav från organisationen. Det framgick under intervjuerna att kraven som ställs på enhetscheferna är väldigt höga vilket resulterar i att de inte alltid hinner med allt arbete under arbetstid. Kraven kommer både från organisationen men också från lagar och förordningar som de måste förhålla sig till. Utifrån verksamheten ansvarar enhetscheferna exempelvis för att se till att brukarna får de insatser som de är beviljade. Ansvaret gällande personalfrågor utgör också en stor del av deras arbetsuppgifter. I och med att respondenterna var inne i en period med medarbetarsamtal under intervjutillfällena uttryckte samtliga respondenter att tiden inte räckte till och respondent 2 nämnde “tyvärr, helgabeten. Jag kan ta med mig datorn hem, sitta hemma på helgerna bara för att hinna ikapp.”

Gällande arbetstiden nämnde samtliga respondenter att en 40 timmars arbetsvecka inte räcker till. De menade på att kraven är så pass höga och att de är så tungt belastade att övertid blir ett faktum för många av dem.

R5: Om jag inte får min arbetsdag att räcka till, så nu under mars månad har inte jag varit ledig en dag jag har jobbat alla dagar för nu pågår ju mina medarbetar -och lönesamtal och hinner faktiskt inte förbereda dem på jobbet så det gör jag på lördagar och söndagar.

Krav från medarbetarna. De krav som ställs på respondenterna utifrån medarbetarna handlar mer om tillgänglighet samt att vara en närvarande chef. Det framkom att kraven från organisationen och medarbetarna ibland kan vara motstridiga, samt att organisationens förändringsplaner och medarbetarnas möjligheter ibland kan krocka. När sådana situationer uppstår är konflikthantering något som faller under enhetschefernas arbetsuppgifter då de befinner sig mitt emellan medarbetarna och organisationen. Kravet från medarbetarna handlar om att de förväntar sig att respondenterna ska vara tillgängliga på arbetsplatsen, exempelvis genom att delta på morgonmötena när nattpersonalen lämnar över till dagpersonalen.

R4: Krav nerifrån ja ett exempel kan ju vara att jag är på jobbet kvart i sju på morgonen, att man är här fast att jag har möte mellan 08.00-16.00. Det kanske inte är en uttalad eller jo ibland uttalad inte av alla men man vill ha en närvarande chef fast att jag har alla dessa möten.

Sjukskrivning. Respondent 3 och 5 berättade hur den höga arbetsbelastningen tillslut resulterade i en sjukskrivning. Det har framkommit under intervjuerna att samtliga respondenter har hög arbetsbelastning året runt och att under perioder med medarbetarsamtal blir arbetssituationen extra belastande. Detta innebär att respondenterna måste arbeta övertid och att tiden till återhämtning blir påverkad i och med detta.

Kontroll över arbetssituationen

Något som framkom från samtliga respondenter var att de hade kontroll över arbetet men att de hela tiden måste prioritera. Kontrollen har de till en viss del i och med att de har möjlighet att påverka upplägget av arbetsdagen. Respondent 2 berättade att "till viss

del så har jag en egen kontroll, absolut, men att då handlar det återigen om att prioritera bort någonting. Och då känner jag att jag har ju inte kontrollen egentligen.”

Vidare menade respondent 1 att kontrollen försvinner när andra aktörer kliver in från sidan och sådant som är inplanerat behövs prioriteras bort. Ett exempel som nämndes var när det blir obligatoriska möten på tider som egentligen är avsatt för medarbetarna. Det framkom även av respondent 5 att när kontrollen inte finns beror det på att det flytande arbetet blir påverkat av andra processer som sker på arbetsplatsen.

R5: Kalendern är ju full, det man inte styr då i den planeringen det är ju att vi har ju faktiskt människor som avlider som vi ska ordna. Det finns processer i det med anhöriga, utflytt, städning och avslut på hyra. Sen ska vi snabbt ta emot en ny för då blir det ju nästa för det är ju kö och då ska jag hålla koll på vårt system.

Utbildning och erfarenhet. Alla respondenter hade någon form av utbildning relaterad till deras yrkesroll som enhetschefer. Respondent 1 och 3 nämnde att arbetslivserfarenheten är en stor bidragande faktor till att de får kontroll över de krav som ställs på dem. Respondent 3 poängterade att tidigare arbete inom vård och omsorg har bidragit till största fördel i det dagliga arbetet. Respondent 1 menade att utbildningen var väldigt teoretisk och att det har varit ett eget ansvar att omsätta den teoretiska kunskapen till ett praktiskt operativt arbete. Samtliga respondenter förutom respondent 1 nämnde dock att utbildningen gav dem fördelar i deras dagliga arbete som enhetschefer.

R2: Ja, naturligtvis så skapar ju en treårig utbildning på högskolenivå en grund att stå på, kunskap som man behöver att stå på som enhetschef. Jag skulle inte kunna varit en enhetschef utan min utbildning, det skulle inte kunna ha fungerat för mig.

Respondent 4 nämnde att de hade kurser i bland annat samtal, ledarskap och arbetsrätt i utbildningen. Då de arbetar med människor har dessa kurser varit till en stor hjälp i det dagliga arbetet som enhetschefer.

R6: Absolut det har den ju helt klart, jag tycker jag har med mig saker som jag lärde mig i utbildningen fortfarande och det är ju och mycket tycker jag handlar om ja

självlärt lagen och dem bitarna dem sitter ju kvar men även det här med samtal det har jag med mig mycket från utbildningen och hur har vi samtal.

Vikten av socialt stöd

Samtliga respondenter nämnde att det sociala stödet var väldigt viktigt i det dagliga arbetet. Oavsett om stödet kommer uppifrån, nerifrån eller hemifrån. Respondent 4 nämnde “otroligt viktigt, jätte viktigt finns det inte vet jag inte om jag hade orkat själv”. Respondent 5 berättade även att det är lätt att glömma bort att ta hjälp från sin chef och kollegor när det ställs höga krav på arbetsplatsen.

R5: När man är väldigt stressad och känner sig frustrerad [...] att jag får inte till det här, att man glömmer faktiskt bort att jag kan faktiskt ringa till en kollega eller ringa min egen chef.

Socialt stöd uppifrån och nerifrån. Det sociala stödet som kommer från medarbetare och arbetsledning nämner samtliga respondenter är en viktig del i det dagliga arbetet samt att stödet behövs från båda hållen. När det exempelvis ska genomföras stora förändringar som påverkar personalen är det stödet uppifrån som behövs. Vidare nämnde respondent 2 att det sociala stödet underifrån kan ha stor betydelse, genom att medarbetarna peppar och ger feedback. Samtidigt menar respondent 2 att när det är missnöjdsamhet och turbulens från medarbetarnas sida så är stödet uppifrån det viktiga. Det framkom från respondent 1, 2 och 3 att de känner en saknad av stöd från sin arbetsledning och respondent 1 uttryckte att “jag har inte särskilt mycket stöd uppifrån”. Samtidigt nämnde respondent 6 att när de står inför situationer med höga krav och låg kontroll upplevs det sociala stödet från kollegorna positivt “jätte viktigt, fantastiskt bra eftersom att vi sitter i samma båt och det finns en oerhörd förståelse oss emellan att det är en tuff period”.

Samtliga respondenter förutom respondent 6 berättade att en gång i månaden har enhetscheferna samsynsträffar utan sina egna chefer där de pratar med varandra, rådfrågar och ber varandra om hjälp.

R2: När det gäller mina kollegor så har vi avsatt en tid varje månad där vi möts. Vi pratar med varandra, vi får råd av varandra, vi söker stöd av varandra. Vi kan bara

sitta och prata om något, någon specifik händelse och får prata av oss, så absolut, stöd av mina kollegor det tycker jag att vi, att jag har.

Det sociala stödet från familjen. Det framkom av respondenterna 1 och 6 att det sociala stödet från familjen och från arbetsplatsen är olika typer av stöd men att båda behövs. Det sociala stödet från arbetsplatsen spelade en större roll i själva arbetssituationen än vad det sociala stödet hemifrån gjorde. På arbetsplatsen hjälper de varandra på ett mer professionellt sätt men att stödet från familjen också är en viktig del i arbetssituationen som de befinner sig i. Detta genom möjligheten att kunna prata av sig på hemmaplan. Respondent 5 menar att under perioder där arbetskraven är extra höga har det sociala stödet från familjen en väldigt stor betydelse.

R5: Men jag har ett bra stöd från min familj absolut det har jag. Jag känner ju liksom inför det här, jag visste ju att mars månad skulle bli jättetuff men mycket förberedelser med dem här samtalen och sånt där och då gjorde jag det klart för min familj att i mars ja då är det såhär och då förväntar jag mig att ni kanske tar saker som kanske jag brukar ta annars, typ handling av mat och sånt där typiskt kvinnogöra.

Balansen mellan arbete och privatliv

Samtliga respondenter upplevde att deras arbetssituation påverkar deras privatliv. Då samtliga respondenter hade tillgång till jobbtelefon och jobbdator har de möjlighet att ta med sig sitt arbete hem. Denna möjlighet upplevdes som både positivt och negativt bland respondenterna. I och med detta kunde de sitta hemma för att hinna ikapp de arbetsuppgifter som inte slutfördes under arbetstid. Dock menade respondenterna 1, 2 och 5 att de hade svårt att slappna av när de kom hem samt nämnde ett missnöje i att privatlivet blev negativt påverkat. Vidare berättade respondent 2 att "till och med i drömmen så har jag ju jobbet, tyvärr" och "jag tänker jobb, men jag pratar aldrig jobb hemma".

Det framkom att när det är mycket arbete under en viss period, exempelvis under de månader som medarbetarsamtalen måste genomföras blir privatlivet extra påverkat.

R6: Ja men säg att det är som det är nu, en period med mycket som ska genomföras med deadlines och jag tar med datorn hem och sitter en eller två timmar på kvällen, då

är det klart att det påverkar min privata situation eftersom att jag prioriterar jobbet dem timmarna istället för att göra nått annat.

Att ha oreglerad arbetstid. Respondent 1 och 3 upplevde möjligheten att kunna arbeta hemifrån som positiv. Respondent 3 nämnde att i situationer där privatlivet krockar med arbetstiderna är möjligheten att arbeta hemifrån till fördel. Vidare menar respondenterna 4 och 5 att den flexitid de har arbetat ihop kan de istället ta ut en förmiddag, eftermiddag eller en heldag om det passar i schemat. Respondent 4 berättar “ja jag jobbar ju sent oftast men jag försöker ta ut det i ledighet genom till exempel gå på kiropraktorbesök”. Respondent 5 menar på att den oreglerade arbetstiden både är positiv och negativ.

R5: Jag styr ju helt och hållet min egen arbetstid, på gott och ont då. Eh för att jag, vill jag gå till frisören och kan boka en tid klockan ett så kan jag sitta en hel eftermiddag och fixa mitt hår. Då kan jag sitta där utan att skämmas.

Diskussion

Huvudresultat

Syftet med studien var att studera enhetschefers upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade.

Det framkom från samtliga respondenter att kraven som enhetschef är väldigt höga. Kraven som ställdes kom både från deras medarbetare och arbetsledning men även från de själva. Vidare berättade respondenterna att de hade kontroll men att de hela tiden behövde prioritera om sitt arbete vilket kunde tyda på låg kontroll (Karasek & Theorell, 1990). I resultatet framkom även vikten av det sociala stödet i det dagliga arbetet. Respondenterna menade på att om det sociala stödet inte fanns där skulle arbetsmotivationen inte finnas kvar på samma sätt. Bland respondenterna framkom det att de inte hinner med alla arbetsuppgifter under arbetstid och måste därför ta med arbetet hem vilket påverkade privatlivet negativt.

Det övergripande resultatet visade på att respondenterna upplevde en hög arbetsbelastning med höga krav och låg kontroll. Resultatet tydde även på att respondenternas arbetssituation liknar ett arbete med hög anspänning. Då resultatet visade på höga krav och låg kontroll samt att respondenterna betonar vikten av socialt stöd stämmer modellens förutsedda stressupplevelse överens med enhetschefernas

faktiska stressupplevelse. Det visade även på att balansen mellan arbete och privatliv var begränsad (Karasek & Theorell, 1990).

Resultatdiskussion

Tecken på hög eller låg arbetsbelastning. Resultatet tydde på att samtliga respondenter upplevde hög arbetsbelastning på grund av för höga krav. De upplevde bland annat att kraven både kom uppifrån från ledningen men också nerifrån från deras medarbetare samt från de själva. Studier visar på att många chefer upplever hög arbetsbelastning och stress på arbetsplatsen (Skagert, Dellve, Eklöf, Pousette & Ahlborg, 2008). Detta bekräftade även Waszkowska, Jacukowicz, Drabek och Merecz-Kot (2017) som tar upp att chefer med höga förväntningar och mål från organisationen bidrar till en ökad stress. Några av respondenterna betonade att kraven som kommer från deras medarbetare handlar om närvaro och att vara en tillgänglig chef. Något som respondenterna även själva ville leva upp till. Vidare beskrev samtliga respondenter att tiden inte räckte till på grund av hög arbetsbelastning. De menade på att de ofta måste prioritera om någonting och att kontrollen över deras arbetssituation inte alltid går att bestämma över. van der Doef och Maes (1999) skriver om hur kraven i arbetet utgörs av den arbetsbelastning som en arbetstagare står inför, till exempel tidspress. Samt att kontrollen i arbetet handlar om möjligheten för arbetstagaren att styra och kontrollera sin arbetssituation.

De fyra arbetssituationerna i Karasek och Theorells modell. I resultatet framkom det att samtliga respondenterna upplevde höga krav i och med den höga arbetsbelastningen och låg kontroll då de ständigt behöver planera om sitt arbete. Den låga kontrollen är även ett resultat av den höga arbetsbelastningen då det påverkar respondenternas kontroll i arbetet. Jobb med hög anspänning, aktiva jobb, jobb med låg anspänning och passiva jobb är de fyra arbetssituationerna som beskrivs i Karaseks och Theorells modell. Enligt modellen är ett jobb med hög anspänning den minst ultimata arbetssituationen. Ett arbete med hög anspänning innebär att en individ har höga krav och låg kontroll i sitt arbete (Karasek & Theorell, 1990). Utifrån respondenternas svar med hög arbetsbelastning och där de ständigt måste planera om sitt arbete tyder det på ett arbete med hög anspänning.

Modellens förutsedda stressupplevelser och faktiska stressupplevelser. Resultatet tyder på att modellens förutsedda stressupplevelser stämmer överens med respondenternas faktiska stressupplevelser och att det sociala stödet har en positiv

inverkan i deras dagliga arbete. Modellens förutsedda stressupplevelse handlar om att höga krav och låg grad av kontroll har en negativ påverkan på en individ, både fysiskt och psykiskt. Om det sociala stödet finns har det en positiv inverkan på ett arbete med höga krav och låg kontroll (Calnan, Wainwright, Forsythe, Wall & Almond, 2001). Resultatet visade på att respondenterna upplever höga krav på grund av den höga arbetsbelastningen och låg kontroll på grund av omprioriteringar. Vidare tyder resultatet på att flera av respondenterna upplevde en avsaknad av det sociala stödet från chefer men att stödet från kollegor och medarbetare upplevdes som väldigt viktigt.

Samtliga respondenter hade någon form av utbildning inom området och alla nämnde att utbildningen gav fördelar och större kontroll i deras dagliga arbete som enhetschefer. En av respondenterna nämnde även att tidigare arbetslivserfarenhet inom området varit positiv för rollen som enhetschef. Även Karasek och Theorell (1990) nämner att en arbetstagare får bättre kontroll över sitt arbete ju mer kompetens personen har. Dock tyder resultatet ändå på att respondenterna upplever låg kontroll då arbetsbelastningen och den dagliga omprioriteringen är så pass hög.

I Sverige har det visat sig att långtidssjukfrånvaron hos kvinnor i medelåldern har ökat den senaste tiden. Faktorerna som ligger bakom denna sjukfrånvaro är bland annat stress relaterat till arbete samt överbelastning. I en studie som gjordes var bland annat tidspress, för höga krav och för stort ansvar några av de stressorer som ansågs bidra till en stressig arbetssituation (Evolahti, Hultcrantz & Collins, 2006). Bland respondenterna visade det sig vara två av sex stycken som någon gång varit sjukskrivna på grund av sitt arbete. Sjukskrivningen var en konsekvens av deras arbetssituation med för höga krav och låg kontroll. Enligt Arbetsmiljöverket framkom det att 53 procent upplevt för hög arbetsbelastning på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket, 2017). En av orsakerna bakom långtidssjukskrivningar är utbrändhet och några av de mest utsatta grupperna är kvinnor, personer med utländsk härkomst och ensamstående. Två vanliga faktorer som kan leda till utbrändhet är för höga krav på en individ från ett företag samt övertidsarbete (Granberg, 2011). Samtliga respondenter upplever att de har höga krav i sitt arbete samt att övertidsarbete är vanligt förekommande.

Det sociala stödet mellan individer har visat sig påverka den negativa belastningen på en individs välbefinnande på ett positivt sätt. Detta genom att det sociala stödet kan minska belastningen från ett arbete som har höga krav och låg kontroll (van der Doef & Maes, 1999). Det framkom från respondenterna att det sociala stödet, från både arbetsledning och medarbetare, var av stor vikt. En av respondenterna

betonade att det sociala stödet är en bidragande faktor till att de orkar arbeta trots den höga belastningen som arbetet innefattar. Det sociala stödets positiva effekt på en individs hälsa bekräftas även av Blanch (2016) som också tar upp att det sociala stödet kan minska belastningen från ett arbete som har höga krav och låg kontroll. Vidare tar Calnan et al. (2001) upp att risken för psykiska och fysiska sjukdomar till följd av ett arbete med höga krav och låg kontroll kan mildras av det sociala stödet en individ får från sina överordnade och underordnade. Flera av respondenterna tog upp att det sociala stödet från arbetsplatsen spelade en större roll i arbetssituationen än det sociala stödet hemifrån. Detta då de hjälper varandra på ett mer professionellt sätt på arbetsplatsen, exempelvis stödet som behövs uppifrån när större förändringar som påverkar personalen ska genomföras. Enligt Mohr och Wolfram (2010) har det sociala stödet från chefer och kollegor visat sig ha större betydelse än stödet en individ får från deras familj och vänner. En chef har bland annat möjligheter att ändra en anställds arbetsuppgifter och tider och genom detta är det sociala stödet av större vikt för den arbetsrelaterade stressen.

Balansen mellan arbete och privatliv. Resultatet visade på att samtliga respondenter upplevde att balansen mellan arbete och privatliv var begränsad då de under vissa perioder om året måste ta med sig sitt arbete hem. Det visade även på att respondenterna inte kunde koppla av på samma sätt efter arbetstid då de ständigt tänkte på jobb. I en artikel skriven av Nowack och Deal (2017) berättar de om hur anställda blir mer och mer trötta på grund av för höga krav på arbetet samt att de anställda alltid ska förväntas vara tillgängliga. De menar på att det blir allt svårare för en anställd att slå av arbetet när de kommer hem på grund av för hög arbetsbelastning och långa arbetstimmar. Då samtliga respondenter har tillgång till jobbtelefon och jobbdator utgör det en ytterligare faktor som påverkar deras privatliv då de ständigt är tillgängliga och aldrig hinner återhämta sig på hemmaplan. Även Arbetsmiljöverket bekräftar att många idag har tillgång till mobiltelefoner och datorer vilket innebär att många anställda kan ta med sig sitt arbete hem. Vidare berättar de att problemet med flexibelt arbete innebär för många anställda stress och ohälsa för att de inte hinner återhämta sig (Arbetsmiljöverket, 2017).

Metoddiskussion

Studiens syfte var att studera enhetschefers upplevelse av arbetsrelaterad stress, samt hur stressupplevelsen och balansen på deras privatliv varierade. Vidare

valdes en kvalitativ metod för att få en förståelse för enhetschefers erfarenheter samt en djupare uppfattning av deras arbetssituation. En semistrukturerad intervjuguide utformades för att följdfrågor skulle kunna ställas och för att få mer utförliga svar (Merriam & Tisdell, 2016). Då ett bekvämlighetsurval gjordes innebär det att vi enbart representerar en liten grupp enhetschefer istället för alla enhetschefer (Alvehus, 2013). Men med tanke på studiens syfte ansåg vi att de enhetschefer som deltagit i studien ändå var representativa då studien gjordes utifrån kommunens önsknings. Kontaktpersonen inom kommunen skickade ut information angående studien via mail till samtliga enhetschefer i kommunen. Intresset för att delta var hög bland enhetscheferna. Sex enhetschefer svarade omgående och kontaktades om att delta. Under studiens gång svarade även fler enhetschefer om att delta i studien. Efter de sex intervjuerna hade genomförts upplevdes en mättnad då svaren tenderade att upprepas från samtliga respondenter (Merriam & Tisdell, 2016). Därav kontaktades inga fler enhetschefer. Av de kontaktade enhetscheferna var det endast kvinnor som svarade, men av intresse hade det varit intressant att se om det funnits någon skillnad i svaren om urvalet bestått av både män och kvinnor.

I den första frågeställningen placerade vi in respondenterna i olika fack beroende på deras arbetssituation. Något som kan komma att påverka en kvalitativ analys är den subjektiva tolkningen som görs (Merriam & Tisdell, 2016). Då vi upplevde liknande svar från samtliga respondenter placerades alla in i samma fack. Detta kan därför ha en negativ påverkan på grund av vår subjektiva tolkning.

Valet av att intervjua enskilt och inte tillsammans berodde på att vi ville att respondenterna skulle känna sig så avslappnade som möjligt. Då vi använde oss av en semistrukturerad intervjuguide kunde valet av följdfrågor se annorlunda ut beroende på respondentens svar vilket kunde medföra att vissa intervjuer var mer fylliga än andra.

Merriam och Tisdell (2016) tar upp hur etiska metoder är viktigt för att upprätthålla tillförlitligheten i sin studie. Vidare nämner de att studien måste vara noggrant utförd och sanningsenlig för att öka validiteten. Då citaten från respondenterna inte omformulerats utan återgivits i sitt original och är därför helt sanningsenliga ökar trovärdigheten och validiteten i studien. Då respondenterna satt på olika delar av kommunen minskade risken för att de kunde påverka varandras svar vilket kan öka tillförlitligheten i studien.

Praktisk relevans och Förslag på framtida forskning

Studien genomfördes på en liten kommun i Mellansverige. Kommunen själva kom med förslag på studiens syfte och innehåll och det visade på att de är medvetna om problemet kring enhetschefers arbetsbelastning och vill åtgärda problemen vilket även gör att studiens relevans ökar. I resultatet framkom det att enhetscheferna upplevde en hög arbetsbelastning och att arbetssituationen påverkade privatlivet. Utifrån resultatet tyder det på att enhetscheferna behöver stöd i deras dagliga arbete och att kommunen därför behöver arbeta vidare med.

Det hade varit intressant till framtida studier att utföra en liknande studie med hjälp av en kvantitativ enkätstudie. Där man gör en jämförelse mellan olika kommuner och kön. I föreliggande studie visade resultatet på att enhetschefer upplevde höga krav, viss kontroll och att det sociala stödet är viktigt samt att balansen mellan arbete och privatliv var begränsat. Då föreliggande studie enbart hade kvinnliga respondenter hade det varit intressant till framtida forskning att även ta med manliga respondenter. Det hade varit spännande på så sätt att man får en bredare bild av hur enhetschefer upplever sin arbetsbelastning och arbetsrelaterad stress i större utsträckning.

Studien utfördes under en period där enhetscheferna hade extra hög arbetsbelastning på grund av medarbetarsamtal. Ytterligare förslag på framtida forskning hade varit att genomföra en uppföljande studie för att se om resultatet hade sett annorlunda ut.

Referenser

Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (1. uppl.)

Stockholm: Liber.

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Arbetsmiljöupplysningen. (u.å). *Ledarskap*. Åtkomst från

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Ledarskap/>

Arbetsmiljöverket. (2017). *Stress och hög arbetsbelastning*. Åtkomst från

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-stress-och-hog->

arbetsbelastning-faktablad-2017-02.pdf

- Arbetsmiljöverket. (2018). *Det nya arbetslivets gränslöshet kräver tydlighet från arbetsgivare*. Åtkomst från <https://www.av.se/press/det-nya-arbetslivets-gransloshet-kraver-tydlighet-fran-arbetsgivare/?hl=socialarbete>
- Blanch, A. (2016). Social support as a mediator between job control and psychological strain. *Social Science & Medicine*, 157148-155.
doi:10.1016/j.socscimed.2016.04.007
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research In Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Calnan, M., Wainwright, D., Forsythe, M., Wall, B., & Almond, S. (2001). Mental health and stress in the workplace: The case of general practice in the UK. *Social Science & Medicine*, 52(4), 499-507. doi:10.1016/S0277-9536(00)00155-6
- Evolahti, A., Hultcrantz, M., & Collins, A. (2006). Women's work stress and cortisol levels: A longitudinal study of the association between the psychosocial work environment and serum cortisol. *Journal Of Psychosomatic Research*, 61(5), 645-652. doi:10.1016/j.jpsychores.2006.07.022
- Försäkringskassan (2017). *Sjuktal efter kommun och ålder*. Åtkomst från <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OcIkMJJoTSfIJ:https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/6eeb92f6-7ede-4356-b4c5-d4e9f196f03b/sjuktalet-kommun-och-alder.xlsm%3FMOD%3DAJPERES+&cd=3&hl=sv&ct=clnk&gl=se>
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. (8., [rev. och utök.] utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Hagström, B. (1990). *Chef i offentlig verksamhet: forskning kring offentligt ledarskap*. ([Ny, utvidgad och omarb. utg.]). Lund: Studentlitteratur.
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178-194.
doi:10.1016/j.leaqua.2016.10.006
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The job demands–control–support model and job satisfaction across gender: The mediating role of work–family conflict. *Journal Of Family Issues*, 38(1), 52-72. doi:10.1177/0192513X16647983
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, N.Y.: Basic Books.
- Lindeberg, S. I., Rosvall, M., Choi, B., Canivet, C., Isacson, S., Karasek, R., &

- Östergren, P. (2011). Psychosocial working conditions and exhaustion in a working population sample of Swedish middle-aged men and women. *European Journal Of Public Health, 21*(2), 190-196. doi:10.1093/eurpub/ckq039
- Merriam, S.B. & Tisdell, E.J. (2016). *Qualitative research: a guide to design and implementation*. (4. ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Mohr, G., & Wolfram, H. (2010). Stress among managers: The importance of dynamic tasks, predictability, and social support in unpredictable times. *Journal Of Occupational Health Psychology, 15*(2), 167-179. doi:10.1037/a0018892
- Nowack, K., & Deal, J. J. (2017). Tired of being fatigued? Introduction to the Special Issue. *Consulting Psychology Journal: Practice And Research, 69*(2), 63-65. doi:10.1037/cpb0000093
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A test of Greenhaus and Allen (2011) model on work-family balance. *Current Psychology: A Journal For Diverse Perspectives On Diverse Psychological Issues, 36*(2), 193-202. doi:10.1007/s12144-015-9400-4
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work And Organization, 16*(1), 73-97. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x
- Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Pousette, A., & Ahlborg, G. J. (2008). Leaders' strategies for dealing with own and their subordinates' stress in public human service organisations. *Applied Ergonomics, 39*(6), 803-811. doi:10.1016/j.apergo.2007.10.006
- Skakon, J., Kristensen, T. S., Christensen, K. B., Lund, T., & Labriola, M. (2011). Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work: Journal Of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 38*(2), 103-109.
- Stein, E. R., & Smith, B. W. (2015). Social support attenuates the harmful effects of stress in healthy adult women. *Social Science & Medicine, 146*129-136. doi:10.1016/j.socscimed.2015.10.038
- Valadez-Torres, S. G., Maldonado-Maças, A. A., Garcia-Alcaraz, J. L., Camacho-Alamilla, M. R., Avelar-Sosa, L., & Balderrama-Armendariz, C. O. (2017). Analysis of burnout syndrome, musculoskeletal complaints, and job content in middle and senior managers: Case study of manufacturing industries in Ciudad

- Juárez, Mexico. *Work: Journal Of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 58(4), 549-565. doi:10.3233/WOR-172642
- van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. doi:10.1080/026783799296084
- Vetenskapsrådet, (u.å). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Åtkomst från:
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Waszkowska, M., Jacukowicz, A., Drabek, M., & Merez-Kot, D. (2017). Effort–reward balance as a mediator of the relationship between supplementary person–organization fit and perceived stress among middle-level managers. *International Journal Of Occupational Medicine And Environmental Health*, 30(2), 305-312.

Bilaga 1

Missivbrev:

Hej!

Vi är två studenter som läser personal och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle.

Vi

läser vår sista termin nu och i utbildningen ingår det att skriva ett examensarbete.

Inriktningen på vårt arbete är psykologi och vi har valt att fördjupa oss i enhetschefers psykosociala arbetsmiljö. Syftet med studien är att studera och få en förståelse om enhetschefers uppfattning om den egna psykosociala arbetsmiljön. Hur enhetscheferna

upplever sin arbetsbelastning och gränsen mellan sitt arbete och privatliv. Dina upplevelser och erfarenheter kommer att ligga till grund för vår studie. Intervjun kommer att ske ostört på en tid och plats som passar dig. Intervjun kommer att spelas in och sedan transkriberas.

Deltagandet är frivilligt och du kan när helst avbryta intervjun. Resultaten från intervjun kommer endast att användas i forskningsändamål och alla uppgifter samt personuppgifter kommer att vara konfidentiella.

Ert/ditt deltagande vid intervjuerna kommer att vara till stor hjälp för vårt arbete.

Tider för intervjuer/Information kring utformandet av intervjuguiden:

Intervjua V.13-V.14

Tid: ca 30-40 minuter

En intervjuare per intervjuperson.

Intervjuerna kommer att ske på er arbetsplats eller om så önskas via Skype.

Det kommer vara semistrukturerade intervjuer där frågorna är uppdelade i olika teman.

Ansvariga för denna studie är:

Caroline Lundin, Sandra Johansson

Har du några frågor om studien är du välkommen att höra av dig till någon av oss.

Caroline Lundin
Student
XXX

Sandra Johansson
Student
XXX

Hans Richter
Handledare
XXX

Bilaga 2

Intervjuguide:

-Presentation av oss

Bakgrundsfrågor:

- Berätta lite kortfattat om dig själv (ålder, utbildning osv)
- Berätta lite om din arbetsroll och hur länge har du arbetat här?

Arbetskrav:

- Hur kan en arbetsdag se ut för dig?
- Vad ställs det för krav på dig som enhetschef?
 - Och varifrån kommer kraven?
 - På vilket sätt hanterar du kraven?

- Finns det regler eller policys på företaget som hanterar krav i förhållande till din arbetsbeskrivning?

Kontroll:

- Anser du att du själv kan påverka din arbetssituation?
- Berätta om en situation där du inte hade kontroll över ditt arbete?

Utbildning:

- Har du någon utbildning inom ditt arbetsområde?

Om ja:

- *Upplever du att din utbildning har gett dig några fördelar i ditt dagliga arbete som enhetschef? Isåfall på vilket sätt?*

Om nej:

- *Känner du att du saknar en utbildning för att kunna utföra dina arbetsuppgifter?*

Socialt stöd:

- Hur upplever du gemenskapen på din arbetsplats?
 - Hur viktigt är det sociala stödet för dig?
- Om du står inför en situation med höga arbetskrav och låg kontroll, hur upplever du det sociala stödet då?
- Upplever du någon skillnad om stödet kommer uppifrån eller nedifrån?
- Tycker du det är någon skillnad på det sociala stödet du får hemifrån från familj och vänner jämfört med det sociala stödet du får från din arbetsplats?
- *Om ja, vad finns det för skillnader? Och om nej, varför inte?*

Work-life-balance:

- Hur ser dina arbetstider ut? (flectid/arbete hemifrån)
- Har du tillgång till dator/jobbtelefon när du är hemma?
- Blir ditt privatliv påverkat av din arbetssituation?
 - Om ja, på vilket sätt?*
 - Om nej, på vilket sätt får du balansen mellan arbete och privatliv att fungera?*

Tack för att du har valt att delta på denna intervju.