

EXAMENSARBETE - KANDIDATNIVÅ

VÅRD- OCH OMSORGSADMINISTRATION
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD
2023:14

Arbetsrelaterad stress bland vårdens chefer

Inom privat, kommunal och regional verksamhet

Desirée Allerstål
Emma Hassel



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Examensarbetets titel:	Arbetsrelaterad stress bland vårdens chefer Inom privat, kommunal och regional verksamhet
Författare:	Desirée Allerstål/Emma Hassel
Huvudområde:	Vård- och omsorgsadministration
Nivå och poäng:	Kandidatnivå, 15 högskolepoäng
Utbildning:	Fristående kurs
Handledare:	Johan Florén
Examinator:	Agneta Kullén Engström

Sammanfattning

Arbetsrelaterad stress bland vårdens chefer ökar och arbetsmiljön blir allt viktigare. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Riksdagen röstade år 1977 igenom arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) vilket är en bra grund att luta sig mot. Författarna vill med denna studie öka medvetenheten och studera förekomsten av arbetsrelaterad stress hos hälso- och sjukvårdens chefspositioner. Hur mycket arbetsrelaterad stress finns egentligen inom hälso- och sjukvårdens chefer. Är den densamma i privat, kommunal och regional verksamhet?

Med en kvantitativ studie har författarna med en öppen webbaserad enkät fått fram att stress, trötthet och spänningshuvudvärk/ migrän är de största faktorerna för chefernas dåliga mående inom den privata, kommunala och regionala verksamheten och att återhämtning på arbetstid nästan är obefintlig. Detta styrker tidigare studier och rapporter som visar att allt fler sjukskriver sig på grund av psykisk ohälsa och att stress kan leda till kognitiva funktionsnedsättningar.

I författarnas studie upptäcktes inga väsentliga skillnader mellan privat, kommunal, regional och verksamhet.

Nyckelord: Arbetsmiljö, arbetsrelaterad stress, chef, hälso- och sjukvård

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	1
BAKGRUND	1
Privat, kommunal och regional verksamhet	1
Arbetsmiljö	2
Chefers arbetsmiljö	3
Stress	3
Hållbar utveckling	4
Kasam och coping	5
PROBLEMFÖRMULERING	6
SYFTE	6
METOD	6
Urval	7
Datainsamling	7
Dataanalys	8
Etiska överväganden	8
RESULTAT	8
Symtom ifrån respondenterna, uppdelade i de olika verksamheterna kommunalt, regionalt och privat	9
Genomsnitt på arbetare timmar per vecka för alla respondenterna i alla tre verksamheter	10
Chefers mående på arbetsplatsen	11
Arbetsuppgifter	11
Arbetsbeskrivning	12
Återhämtning / Upplever stress / Stöttning från kollegor:	12
Återhämtning	13
Upplever stress	13
Stöttning från kollegor	13
DISKUSSION	14
Resultatdiskussion	14
Metoddiskussion	18
SLUTSATSER	21
Tillkännagivande:	21
REFERENSER	22

INLEDNING

Arbetsrelaterad stress är någonting som dom flesta antingen upplever just nu eller har upplevt, inte minst av vårdens chefer. Det ställs höga krav och förväntningarna ökar. Stress kan orsaka förödande konsekvenser hos individen, är en chef stressad påverkar detta medarbetarna och verksamheten kan bli påverkad.

Arbetstagarens arbete och arbetsuppgifter måste vara balanserat med rätta resurser. Det kan i längden bli för mycket stress och för hög arbetsbelastning när kraven kontra resurserna inte går hand i hand. För att förebygga den arbetsrelaterade stressen behöver arbetsgivaren ge de rätta förutsättningarna (arbetsmiljöverket, u.å.). Arbetsmiljöverket (u.å.) nämner att för att undvika att arbetsbelastningen blir ohälsosam är det viktigt för arbetsgivaren att se tidiga tecken, detta genom några av följande signaler: övertid, högt arbetstempo under längre perioder och inga raster. Även medarbetarenkäter med resultat som är stressrelaterade, arbetsresultat som blir försämrade, arbetsresultat som blir försenat, högre personalomsättning och sjukfrånvaro. Vidare nämner Arbetsmiljöverket (u.å.) att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att sätta in tidiga åtgärder minskar risken för ohälsa på arbetsplatsen (arbetsmiljöverket, u.å.).

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS: 2015:4) står det att i arbetet så uppkommer det olika ohälsosamma arbetsbelastningar som bildar obalans hos individen som i sin tur kan vara långvarig och att återhämtningen inte räcker till. Kraven i arbetet kan vara att ha hög belastning i arbetet både när det gäller fysiska och sociala förhållanden. Vidare nämner Arbetsmiljöverket (AFS: 2015:4) att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att arbetstagaren hindras från att ett psykiskt påfrestande arbete inte leder till ohälsa.

BAKGRUND

Privat, kommunal och regional verksamhet

Vården i Sverige är uppdelad i tre olika verksamhetsområden, privat, kommunal och regional verksamhet. Regional verksamhet styrs av regionen och där ingår bland annat sjukhusen, vårdcentraler och tandvårdskliniker. Kommunal verksamhet styrs av kommunen och där ingår bland annat vårdboende, LSS boende och hemtjänsten. Privat verksamhet styrs av en privat aktör och där ingår också vårdboende och hemtjänst men även till exempel företagshälsovård och vårdcentraler.

Det finns en stor valfrihet angående hur dessa aktörer kan bedriva verksamheten, men det finns krav från lagstiftningen vad det gäller likabehandling, konkurrensneutralitet och transparens (Sveriges kommuner och regioner [SKR] (2023), vilket även Kommunlagen (2017:725) styrker i 2 kap. 3 §. Finns det ingen orsak till att behandla någon annorlunda så skall alla bli lika behandlade. I Sverige finns det en LOV lag, Lag (2008:962) om valfrihetssystem, vilket innebär att individen (över 18 år) själv får välja vilken leverantör som individen vill gå till.

Det som alla tre verksamheterna arbetar inom är vården och det som skiljer dem åt är att det är tre olika verksamhetsområden. Regionerna styrs av regionens riktlinjer, kommunen

stys av kommunens riktlinjer och de privata verksamheterna stys av både lagstiftningen för hälso- och sjukvård men de får även förhålla sig till regionens eller kommunens regler om det är en upphandlad verksamhet. Det finns även privat verksamhet som bedrivs av egen finansiering. Det gäller även företagshälsovården som är en verksamhet för sig själv inom den privata regin.

Regionen och kommunen stys av folkvalda politiker. Genom staten så regleras och stys deras verksamheter som förhåller sig genom lagar, förordningar och föreskrifter. Staten bär ett ansvar att verksamheterna har lika förutsättningar att utöva ett gott resultat av välfärd (Regeringskansliet, u.å.). Regionen och kommunen finansieras med hjälp av statsbidrag men även av inkomstskatter, avgifter och finansiella intäkter (Regeringskansliet, u.å.). Kommunalskatten står för den största inkomstkällan för den kommunala verksamheten likaså står regionskatten som den största inkomstkällan för den regionala verksamheten (Regeringskansliet, u.å.).

Vårdaktörerna kan inte själv välja vad vårdinsatserna ska kosta. Utifrån statliga och kommunala regler så gör vård- och omsorgsförvaltningen dessa beräkningar. Det finns lagstadgade högsta avgifter som inte får överstigas. Det belopp som blir lägst uträknat gäller (Lunds kommun 2023).

Arbetsmiljö

Arbetsmiljön innefattar allt som har med arbetet att göra, det kan vara allt ifrån hur du har det på kontoret, till hur hög ljudnivå det är, dina arbetskamrater samt organisationen i sin helhet. Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) kom år 1977 då riksdagen accepterade lagen, den startades dock inte förrän den 1 juli 1978. Efter detta har arbetsmiljölagen ändrats mer än en gång efter starten. Det är arbetsmiljöverkets föreskrifter som arbetsgivaren skall gå efter. Föreskrifterna innehåller både krav samt skyldigheter. 1 kap. 2 § av arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160), Lagens ändamål och tillämpningsområde, nämner att lagen är till för alla medarbetare som utför ett arbete för arbetsgivarens räkning.

Det är alltid arbetsgivarens ansvar att arbetsmiljön på arbetsplatsen är bra, att ohälsa inte skall förekomma (AFS: 2015:4). I 2 kap. 1–3§ av arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) nämns det att arbetet skall genomföras på ett säkert sätt och att lokalerna skall vara anpassade ur en arbetsmiljösynpunkt. Förhållandena i arbetet skall anpassas beroende på en persons bakgrund och förutsättningar både psykiskt och fysiskt. Det som rör en själv skall man få vara med och påverka samt att det skall eftersträvas personlig utveckling.

Genom att ha en god balans mellan resurser och krav från arbetet kan arbetsrelaterad stress förebyggas. Det är arbetsgivarens ansvar att vara uppmärksam på att ingen arbetsrelaterad stress förekommer, vid tidiga tecken kan åtgärder verkställas i tid (Arbetsmiljöverket, u.å.). Stress kan komma av olika krav, även krav som inte är negativa kan leda till stress om individen upplever det jobbigt att stöta på kraven vilket kan leda till depression och ångest (Schaufeli & Bakker, 2004).

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete bör en arbetsgivare ha för att ta sitt ansvar som arbetsgivare. Detta görs genom att undersöka arbetsmiljön (till exempel med hjälp av medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar) för att sedan bedöma riskerna där avsikten är bedöma om det behövs någon åtgärd. Därefter åtgärdas de eventuella riskerna genom att

skriva en handlingsplan för att slutligen kontrollera så att de åtgärderna som eventuellt är gjorda har fungerat (Arbetsmiljöverket, u.å).

Chefers arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen gäller även för chefer på deras arbetsplats, är arbetsmiljön inte hållbar så har en chef lika rätt till en bra arbetsmiljö som sina medarbetare, rätten att ha en bra arbetsmiljö gäller alla (ST, 2022). Det kan vara svårt för en chef att gå till det lokala skyddsombudet med sina egna problem. Kanske har chefen pratat med skyddsombudet om andra medarbetare tidigare och därav inte tycker det känns okej att ta upp saker angående sin egna arbetsmiljö. Därför kan det kännas bättre för en chef att gå direkt till verksamhetens huvudskyddsombud om det finns en sådan. Ett annat alternativ är att prata med det regionala skyddsombudet (ST, 2022).

SKR (2017) nämner att det finns en checklista för chefers arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket har en föreskrift som heter AFS 2015:4 som checklistan bygger på. Checklistan är mest som ett stöd för chefer inom deras arbete vid exempel olika villkor och arbetsmiljön. SKR (2017) nämner att det finns forskning om chefers olika villkor och förutsättningar, detta har visat att det finns stora skillnader mellan olika verksamheter.

Arbetsmiljölagen gäller även chefer där arbetsgivaren är skyldig att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Stressen kan minska om det finns ett gott stöd i form av ett organisatoriskt stöd genom att få administrativ hjälp, HR support och IT-stöd. Det kan också vara stöd från andra chefskollegor eller underställda medarbetare och dess goda kommunikation (SKR, 2017).

Stress

Stress kommer ifrån fysiken och teknikens värld som ursprungligen kommer från en orsakskedja, som alltid har påfrestning, belastning och spänning. Ordet stress används på olika sätt och har en stor betydelse för arbetslivet. Under 1930-talet så fanns forskaren Hans Selye och fick begreppet lanserat inom den medicinska forskningen. Från 1950-talet till 1980-talet händer det ytterligare utveckling inom stress. Det kom fram till att stress hade en samverkan på sjukdomstillstånd som kärlekskramp, hjärtinfarkt, högt blodtryck och kroniskt trötthetssyndrom (SKR 2022, s. 12).

Det har gjorts en studie av förändringsstress på 1960-talet av två amerikanska forskare vid namn Holmes och Rahe som med hjälp av en skattning kan se hur olika livshändelser påverkar en person. Resultatet visade att individen inte kan ta på sig för mycket förändringar utan att det blir en belastande stress. Sambandet mellan stress och ohälsa förtydligades under 1970 till 1980-talet. De klassade stressen mer som ett arbetsmiljöproblem där en del personer är känsligare än andra (SKR 2022, ss. 12–13).

Stressnivån kan jämföras med hastigheten i en förslitningsprocess. Ökas det blir varvtalet högre, bränslet tar slut och motorn slits. Förslitning behövs men till en viss nivå, vilket är individuellt (Levi, 2001 s. 9). Stress har en stor inverkan på oss individer, både positiv och negativ. Förhöjd stresspåverkan kan på sikt öka sjukligheten. Det har både med arvsanlagen och om individen har någon sjukdom sedan tidigare. Alla

människor påverkas olika, det som påverkar en individ påverkar inte en annan och så vidare. Stress kan med andra ord förvärra eller utlösa en sjukdom och tvärtom, sjukdomen kan utlösa stressproblematik. (Levi, 2001 s. 24).

Vid en reaktion av stress kan hjärtats rytm gå snabbare, andningsfrekvensen gå snabbare och kroppen spänna sig. Kroppen gör sig också av med mycket energi och om stressen varar länge så kan detta bli en hälsorisk (Arbetsmiljöverket 2002, ss. 6–7). Risken blir att kroppen inte slappnar av som den borde göra vid vila vilket gör att individen får kroniska besvär, individen får inte den naturliga återhämtningen och tiden som behövs. Kroppen orkar inte till slut vilket kan innebära att man drabbas av sjukdomar och negativa reaktioner i form av huvudvärk och hjärtklappning (Arbetsmiljöverket 2002, ss. 11–12). Stress behöver dock inte vara negativt, återhämtningen har en stor betydelse för hur mycket stress en människa klarar av, det är även individuellt då en person inte är lik en annan. Stress kan till och med påverka en människa positivt genom att prestationen blir bättre men stressen blir genast negativ när det inte längre går att kontrollera den och dess effekter. Fysiska, psykiska, beteendemässiga, tankemässiga samt kognitiva effekter finns. När effekterna blir stora kan även en hel grupp i organisationen påverkas. Det finns vissa fysiska effekter som uppkommer på grund av stress och dessa försvinner inte lika snabbt som när kroppens belastning på musklerna går över. Resultatet av detta blir att det inte är lönsamt med mindre pauser då dessa inte räcker till för återhämtning när stressen finns i arbetet (Arbetsmiljöverket 2002, s. 11). Återhämtning, socialt stöd och handlingsutrymme är några av de punkter som är bra att tänka på för att symtom på bland annat stress på arbetsplatsen inte skall uppkomma eller bör undvikas. Mer kunskaper och erfarenheter minskar också upplevelsen av stressreaktioner för individerna. Desto mer kontroll en person har över sina krav desto mer glädje och mindre stress kan upplevas (Arbetsmiljöverket 2002, s. 7).

Vid stress så kan en arbetsuppgift vara stressande och tungt belastande för en individ och en annan kan ta det som en utmaning och inte uppleva stressen över arbetsuppgiften. Allt beror på hur individen uppfattar arbetsuppgiften och är som person. Så som Karaseks krav- och kontrollmodell är utformad och visar att hälsa och välbefinnande som utgår från kraven och den egna kontrollen över arbetssituationen (Kaufmann & Kaufmann, 2016 ss. 336–337). Dellve, Andreasson och Jutengren (2013) nämner i sin studie att en högre chef har mer kontroll, högre grad av socialt kapital och har därför mer möjligheter till anpassning i sitt arbete än en chef på lägre nivå.

Hållbar utveckling

Agenda 2030 har 17 globala mål för hållbar utveckling. Handlingsplanen gäller individerna, planetens och individernas välbefinnande. Dessa mål omfattas av tre dimensioner av den hållbara utvecklingen, dessa är: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga (Regeringskansliet 2016, s. 2).

I agenda 2030 så lyfter dom två viktiga mål av de 17 mål som finns för hållbar utveckling. 169 delmål finns som är viktiga för chefskap och för att bibehålla den hållbara utvecklingen (Regeringskansliet 2016, s. 2).

Mål 3 handlar om att alla individer ska ha välbefinnande och god hälsa. Alla har rätt till ett hälsosamt liv och god hälsa i alla åldrar (Regeringskansliet 2016, s.15).

Mål 8 handlar om att alla individer i arbetsför ålder har rätt till anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. De har även rätt till att få skyddat och en säker arbetsmiljö på sin arbetsplats (Regeringskansliet 2016, s. 20).

Dellve och Eriksson (2016, s. 38) nämner att det har gjorts tidigare forskning om att ha god struktur i hälso- och arbetsmiljöarbetet vilket har visats att det ger en bättre hälsa. De delar som man har tittat närmre på är mål, budgeten för personalens vård och rutiner. För att bibehålla den hållbara utvecklingen så kan den stärkas, detta genom att arbeta med olika delar inom verksamheten med medarbetarna. Två exempel på detta är att arbeta med utvecklingsarbete och förhindra att medarbetarna gör dubbelarbete. Dellve och Eriksson (2016, s. 38) nämner att vid enskilda satsningar på medarbetarna så som träning, viktnedgång och rökavvänjning gör det god effekt och ger god hälsa. Med detta så ökar den hållbara utvecklingen för alla.

Kasam och coping

Rennemark och Bratt (2020, ss. 42–43) nämner att det är svårt att mäta stresshanteringsförmåga, inom stressforskningslitteraturen kallas detta för coping. Rennemark och Bratt (2020, ss. 42–43) nämner också att det har visat sig att inom forskningen kan man inte göra en mätning av en form av hälsa eller hälsobeteende. Det finns olika testade copingstilar så som: optimistisk coping, social coping, emotionell coping, kognitiv coping och undflyende coping. Aron Antonovsky, som nämns i boken av Rennemark och Bratt (2020, ss. 42–43) skriver att man kan komma runt copingens svårigheter med mätningen vid arbetet. Detta med ett begrepp som heter ”sense of coherence”, i den svenska översättningen så blir det ”Känsla av sammanhang (KASAM)”. Antonovsky, som Rennemark och Bratt (2020, ss. 42–43) skriver om, menar att om man arbetar utifrån en händelse och samtidigt hittar bra copingstrategier så kan man komma på rätsida med rätt stress. Hur en människa förstår omvärlden är KASAM som innebär att kunna hantera begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Förstås omvärlden på nämnda sätt har man ett högt KASAM och har då en bra copingförmåga. Det har gjorts vetenskapliga studier om KASAM och detta har visats att KASAM bidrar till bättre livskvalité och färre sjukvårdsbesök, relaterat till fördelaktigt hälsobeteende (Rennemark & Bratt 2020, ss. 42–43).

Antonovsky har bland annat forskat om israeliska kvinnor från andra världskriget om deras klimakterier och kvinnornas anpassningar, som höll sig friska trots allt. Antonovsky blev intresserad av detta och den salutogena frågan togs upp angående hur kvinnorna kunde hålla sig friska, antagandet blev bland annat att det var beroende på hur kvinnan såg på livet. Antonovsky kom fram till tre element efter forskning som skapade begreppet en känsla av sammanhang. Begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet var de tre orden som sedan skapade begreppet. Begriplighet är det kognitiva, hanterbarhet är instrumentell/beteendemässig samt meningsfullhet är motiverande (Eriksson & Lindström, 2005).

PROBLEMFORMULERING

Att vara chef är inte alltid ett lätt uppdrag, det kan vara känslomässigt utmanande. Det uppkommer olika utmaningar och situationer att handskas med (Sandahl, Falkenberg & von Knorring 2017, s. 15). Där kraven för chefer kan vara höga från organisationen både uppifrån och nerifrån samt att kontrollen saknas, bland annat för att påverka ens verksamhet (Sandahl, Falkenberg & von Knorring 2017, s. 16), vilket i sig kan vara stressande. Det behöver såklart inte vara så för alla chefer och beror ofta var i hierarkin chefen står hur mycket som går att påverka (Sandahl, Falkenberg & von Knorring 2017, s. 16).

Stress är ett stort ord och betyder olika för den enskilda individen, stress i sig är en stor faktor där dom flesta upplevt stress någon gång i sin yrkeskarriär. Att gå djupare in på hur chefer känner, både när det gäller stress och återhämtning, gör att organisationer kan få en ökad förståelse för hur arbetsmiljön är. Att belysa chefers upplevelser kan innebära en förbättring i arbetsmiljön, både för cheferna och för dess medarbetare.

Det finns andra studier om chefers, och andra professioners, stress inom hälso- och sjukvården men jämförelsen mellan privat, kommunal och regional verksamhet saknas. Författarna vill se om där finns några likheter mellan dessa verksamheter men också dess olikheter, om det finns några. Kraven från de olika verksamheterna är olika beroende på arbetsplats och organisation så exakt hur kraven i de olika organisationerna ser ut kan en utomstående inte veta.

Författarna arbetar själv inom privat och regional verksamhet och ser på olika håll att det behövs mer forskning inom området för stress. Stress är ett aktuellt ämne då de flesta någon gång upplevt detta, författarna tyckte att det var ett aktuellt ämne att forska vidare på och valde samtidigt att jämföra mätningen av privat, kommunal och regional verksamhet. Detta också för att det finns så lite forskat om alla tre verksamheterna tillsammans och om vårdens chefer, att fler jämförelser borde göras.

SYFTE

Syftet är att studera förekomsten av chefers mående och arbetsrelaterad stress hos chefer inom hälso- och sjukvård samt jämföra privat, kommunal och regional verksamhet.

METOD

För att uppnå studiens syfte användes en kvantitativ metod med en tvärsnittsstudie, en anonym öppen webbaserad enkät användes. En kvantitativ studie valdes av författarna för att nå ut till så många som möjligt. Författarna ville nå ut till många personer för att få ett så trovärdigt resultat som möjligt. Författarna ville också med ett större urval kunna motivera att resultatet blir mer generaliserbart och kännas rimligt korrekta än vid ett mindre urval. En av frågorna respondenterna skulle besvara var i vilken verksamhet de arbetade i, om det var privat, kommunalt eller regionalt. Författarna valde därefter att i vissa delar av resultatet från enkäten dela in svaren mellan de olika verksamheterna för att kunna se skillnader och likheter sinsemellan.

Webbpaneler kom för första gången på 1990-talet när tillgängligheten på internet blev större. Webbpaneler gör det möjligt och lättare att nå ut till en större grupp geografiskt med respondenter och få svar från fler än enbart lokala respondenter (Granberg & Sturesson, u.å., s. 9). Granberg och Sturesson, (u.å., s. 37) nämner att respondenter svarar på enkäter som de känner är intressanta eller att författarna riktar enkäten till de man vet har ett intresse för ett visst ämne för att locka respondenter, viktigt är dock att inte enkäten är för lång.

Olsson & Sörensen (2021, s. 111) nämner att vid en deskriptiv undersökning redogörs en specifik befolkning vid ett förutbestämt tillfälle, till exempel vilken ålder som respondenterna har, hur många som är kvinnor och män och jämför stressen i olika verksamheter. Detta kan också göras vid upprepande tvärsnittsstudier för att utforska förändringar men detta är ingenting som författarna valt att göra. Olsson & Sörensen (2021, s. 45) nämner också att det finns en viss kunskap redan när man gör en deskriptiv undersökning och för att samla in information vid en deskriptiv undersökning används det för det mesta bara en teknik.

Urval

Författarnas urval av respondenter är de som redan arbetar som chefer inom privat, kommunal och regional vård- och omsorgsverksamhet. Bland respondenterna som svarade arbetar cheferna bland annat som verksamhetschef, regionchef, avdelningschef och enhetschef. Författarnas urval var slumpmässig med en öppen enkät till chefer inom hälso- och sjukvård, ingen specifik titel inom chefsyrket. Författarna ville inte få någon begränsning på antal svar så enkäten publicerades öppet och offentligt via sociala medier på både Facebook och LinkedIn under cirka fyra veckor. För att få möjlighet till fler svar från den privata och kommunala verksamheten marknadsfördes enkäten via mail till dessa verksamheter där mailadresserna stod öppet på kommunens- eller på det privata företags hemsida. Författarna skickade även ut enkäten till en psykiatriverksamhet i Skåne inom den regionala verksamheten efter verksamhetschefens godkännande. Inga påminnelser skickades ut under publicerings tiden. Olsson och Sörensen (2021, s. 115) menar att i en kvantitativ studie är det bra om urvalet är slumpmässigt med många svar för att minska felmarginalerna. Författarna har tagit bort två av respondenternas svar då det upplevdes att svaren var inkorrekta och inte gav ett seriöst intryck.

Datainsamling

Studien omfattade 121 respondenter som delar med sig av sina erfarenheter och tankar kring deras arbetsmiljö. Felmarginerna minskas när urvalet är stort och det är forskaren som bestämmer hur stor urvalet skall vara vilket medför att tillförlitligheten i resultatet blir större (Olsson & Sörensen 2021, s. 115).

Författarnas enkät bestod av 18 frågor varav 6 av dessa var baserade på att få fram bakgrundsinformation om respondenterna. Det fanns frågor där respondenterna skulle svara ja/nej, där vissa frågor hade möjlighet till ett mer utförligare svar. Det fanns även frågor att fylla i fritt svar, flervalsfrågor och frågor där respondenterna skulle svara på en skala mellan 1–6. Frågorna omvandlades sedan till webbformat, detta med hjälp av

ett program som Högskolan i Borås tillhandahåller, ett enkätprogram som heter Sunet Survey. Författarna fick hjälp av sin handledare för att se så att frågorna var bra utformade och skickades till en testperson innan den skickades ut till allmänheten. Författarna utformade frågorna (bilaga 3) utifrån kunskapen som litteraturgenomgången har gett och studiens syfte. Exakt hur många som sett enkäten är svårt för författarna att veta i jämförelse med svarsfrekvensen, däremot har alla som öppnat och börjat svara på enkäten fullföljt och skickat in den.

Dataanalys

Första steget i analysen blev att läsa igenom alla svar från respondenterna. Finns det någon direkt skillnad eller likheter mellan kommunal, regional och den privata verksamheten. Författarna samlade först in information om arbetsrelaterad stress hos chefer, därefter skapade vi enkäten. Svaren delades sedan in i de tre olika verksamheterna för att kunna jämföras med varandra och kunna se skillnader, till hjälp har författarna använt SPSS och Excel. Resultaten redovisas deskriptivt i procentandelar och medelvärden. Författarna använde tabeller och diagram för att få en mer överskådlig bild över hur svaren såg ut, Olsson och Sörensen (2021, s. 199) nämner att det blir lättare för läsarna att förstå innehållet på så sätt.

Etiska överväganden

Vetenskapsrådets (2017, s.15) rekommendationer har författarna följt genom att ge information, få samtycke och att respondenternas identitet inte röjts.

Det finns fyra etiska principer, de är: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjande kravet som är bra att följa. Samtyckeskravet och informationskravet går hand i hand då principen är att deltagandet är frivilligt och att respondenterna själv får bestämma över sin medverkan. Konfidentialitetskravet innebär att respondenternas personuppgifter skall bevaras inom sekretess och att respondenterna skall behandlas med konfidentialitet samt nyttjandekravet är att alla uppgifterna som samlats in skall enbart användas för forskningsändamål Bryman (2016, ss. 170–172). Alla dessa krav uppfyller studien.

Då inga mail inom regionen ligger öppna för allmänheten så tillfrågades verksamhetschefen på en psykiatriverksamhet i Skåne innan studien började om att få ta del av chefernas e-mail för studien, författarna fick ett skriftligt samtycke (bilaga 1) till detta. Alla respondenterna, oavsett hur de fått ta del av enkäten, fick information om studien och dess rättigheter via ett informationsstycke (bilaga 2) som låg överst i enkäten och på så sätt godkände de deras medverkan. Respondenterna hade möjligheten, utan att nämna någon orsak, avbryta sitt deltagande och sluta svara på enkäten om man ville. Deltagandet var helt frivilligt och anonymt vilket tydligt framgick av informationen i enkäten precis som Bryman (2016, s. 170) nämner.

RESULTAT

Författarna har tillsammans fått svar av både kvinnor, män och icke binär person i webbenkäten, där kvinnorna står för de flesta svaren. Respondenternas ålder och cheferfarenheter har varit blandade, den yngsta chefen var en respondent på 22 år och

den äldsta respondenten var 66 år. Chefserfarenheterna varierade allt ifrån noll till 35 år. Medelvärde visar att cheferna arbetar 44h per vecka inom privat och kommunal verksamhet, i regionen är medelvärdet för antal timmar per vecka 47h. I alla verksamheterna har sammanlagt 20st tidigare någon gång i sin roll som chef varit sjukskrivna på grund av arbetsrelaterad stress. Av de olika verksamheterna som författarna har riktat in sig på så har författarna fått 45 svar i den privata verksamheten, 54 svar i den kommunala verksamheten och 22 svar i den regionala verksamheten. I vissa frågor var det en stor spridning bland svaren, därav kommer medianvärdet visas i tabellen för antal anställda för att ge ett mer förståeligt resultat.

I tabell 1 syns övergripande resultat i procentandelar och medelvärdet av de tre verksamheterna. Medianvärdet syns även under den sista fliken då det var några i den privata verksamheten som hade många fler anställda under sig än alla andra.

Tabell 1
Bakgrundsinformation om respondenterna

	Hur många respondenter har svarat i respektive verksamhet?	Ålder i medelvärde	Kön Kvinna (K) i procent	Kön Man (M) i procent	Kön Icke binär (B) i procent	Antal anställda de har under sig i medelvärde/ medianvärde
Privat	45st	48år	85%	13%	2%	87st / 50st
Kommunal	54st	48år	91%	9%	0%	39st / 38st
Regionalt	22st	49år	68%	32%	0%	60st / 37st

Symtom ifrån respondenterna, uppdelade i de olika verksamheterna kommunalt, regionalt och privat

Frågeställningen var om cheferna någon gång under deras nuvarande arbete känt något symptom i form av stress, ångest, hjärtklappning, trötthet, huvudvärk/ migrän, depression, nedstämdhet och utmattning.

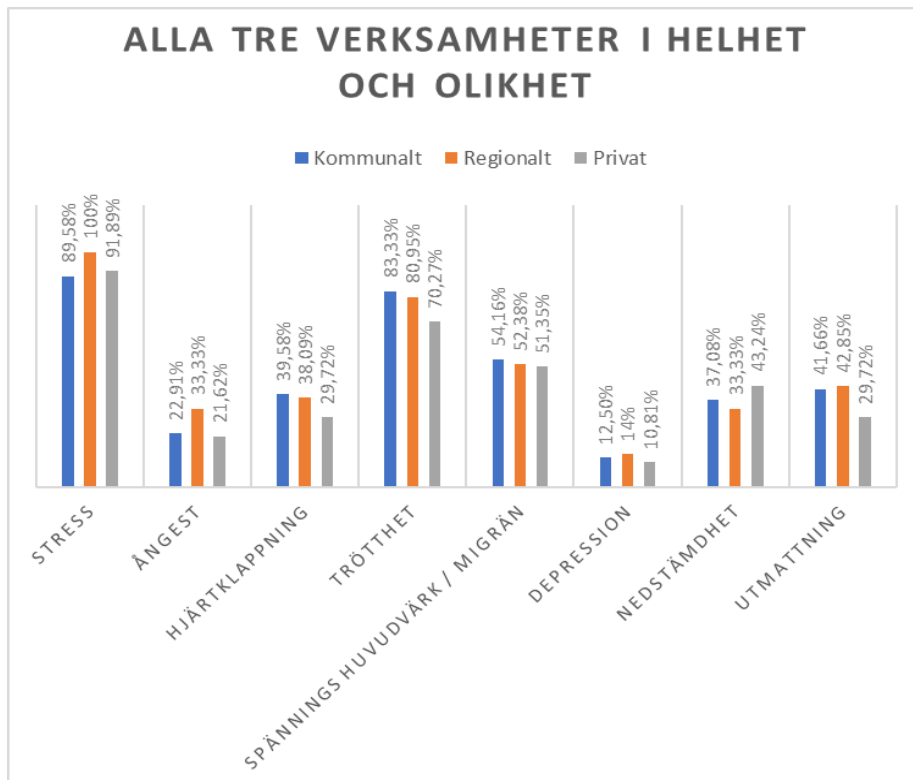
I åldrarna mellan 30–59 år var det 87% som känt eller har känt av symptom på stress någon gång i sin chefskarriär.

Diagram 1 visar att hos alla tre verksamheterna är svaren snarlika, de symptom som flest anser sig ha upplevt och de symptom som respondenterna upplevt minst. Alla respondenter har inte upplevt några symptom och därför har inte alla svarat.

Stress (90%, 100%, 92%) och trötthet (83%, 81%, 70%) är de symptom procentuellt som flest respondenter anser sig ha upplevt samt ångest (23%, 33%, 22%) och depression (13%, 14%, 11%) är de symptom procentuellt som respondenterna minst anser sig ha upplevt.

Diagram 1

Alla tre verksamheter i helhet och olikhet

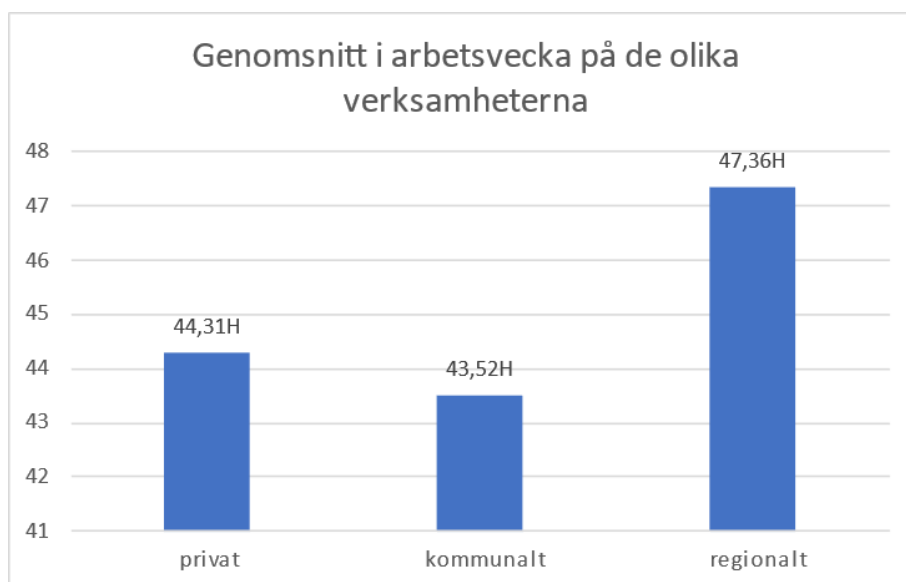


Genomsnitt på arbetare timmar per vecka för alla respondenterna i alla tre verksamheter

På frågeställningen om hur många arbetstimmar respondenterna ungefär arbetade per vecka, visar resultatet att cheferna inom den regionala verksamheten i medelvärde arbetade flest timmar per vecka, cirka 47h. I de andra två verksamheterna, den privata och kommunala verksamheten, arbetade cheferna i medelvärde cirka 44h per vecka.

Diagram 2

Genomsnitt i arbetsvecka på de olika verksamheterna



Chefens mående på arbetsplatsen

Författarna frågade om respondenterna hade flaggat till sin chef om de inte mådde bra på sin arbetsplats, alla tre verksamheterna svarade med höga procentuella siffror (91%, 94%, 95%) att de hade sagt till. Det var därmed en låg procentandel (9%, 6%, 5%) som svarade att de inte skulle berätta någonting.

Det fanns i denna fråga möjlighet till att ge en kommentar om varför man svarat som man gjort.

Här är ett urval kommentarer om varför respondenterna hade berättat om måendet:

- *"lärt sig genom åren att kunna säga ifrån."*
- *"i de bästa av alla världar hade man vågat säga till även som ny chef och medarbetare"*.
- *"har också lärt sig att ha en balans mellan privatlivet och arbetet."*

Här är ett urval kommentarer om varför respondenterna inte hade berättat om måendet:

- *"Chefen tolkar det som att man inte klarar av stressen i arbetet så man vågar inte säga till på grund av rädslan för att bli fråntagen arbetsuppgifter man vill ha kvar."*
- *"Rädslan för att bli ifrågasatt och bli sämre behandlad."*
- *"Det är svårt för en del att acceptera att man inte hinner med och blir på så sätt inte betrodd."*
- *"Det är höga krav men vågar inte säga ifrån för rädslan att bli utbytt eller nedgraderad i sin tjänst."*

Tabell 2

Andel som vågar informera överordnad chef om sitt psykisk mående.

	Ja	Nej
Privat	91,11%	8,89%
Kommunal	94,44%	5,54%
Regionalt	95,45%	4,55%

Arbetsuppgifter

Författarna frågade om respondenterna hinner utföra sina arbetsuppgifter under sin ordinarie arbetstid.

Alla respondenterna i de tre olika verksamheterna svarade över 50% (51%, 57 %, 59 %) att de inte hann med sina arbetsuppgifter. Resterande respondenterna 49%, 43%, 41% svarade att de hann med sina arbetsuppgifter.

Här är ett urval av de generella kommentarerna om varför respondenterna inte hann med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid:

- *"Personalfrågor tar för stor del av min tid. Hinner inte med övriga uppgifter. Skulle kunna ägna heltid åt personalfrågor, administrations uppgifter och bemanning"*
- *"Högt inflöde av mejl"*
- *"Får ständigt arbetsuppgifter skickade till oss med snäv deadline"*
- *"I perioder finns det inte möjlighet att hinna alla uppgifter, många arbetsuppgifter som läggs på från organisationen (HR, verksamhetsutvecklare, verksamhetschef m.m.)."*

Utöver det ska du arbeta verksamhetsnära, se dina medarbetare, rekrytera nya medarbetare och journalskrivande”

- ”Hantera fakturor, löner, dokumentation kring rehab, tillbud, arbetsskador och liknande administrativt arbete”

- ”Har svenska som andra språk. Läser dokument hemma i lugn och ro. Till exempel verksamhetsberättelse och patientsäkerhetsberättelse gör jag oftast hemma för att kunna jobba ostört”

- ”Uteblivit chefsstöd tar längre tid att göra alla arbetsuppgifter”

- ”Min chef skickar mail till mig både kvällar och helger som jag förväntas besvara”

Tabell 3

Andel som hinner utföra sina arbetsuppgifter under sin ordinarie arbetstid

	Ja	Nej
Privat	49%	51%
Kommunal	43%	57%
Regionalt	41%	59%

Arbetsbeskrivning

Frågan var om cheferna hade en arbetsbeskrivning i sin tjänst där författarna har räknat ut svaren i procent per verksamhet, där alternativen var en- ja eller nej fråga. Inom alla verksamheterna hade majoriteten en arbetsbeskrivning men med lägst siffror inom den regionala verksamheten (68%).

Det innebär att 9%, 26% och 32% inte hade någon arbetsbeskrivning alls.

Tabell 4

Översikt över om respondenterna har en arbetsbeskrivning eller inte

Har en arbetsbeskrivning i %	Ja	Nej
Privat	91,11%	8,89%
Kommunal	74,07%	25,93%
Regionalt	68,18%	31,82%

Återhämtning / Upplever stress / Stöttning från kollegor:

Nedan följer några frågor där frågorna var utformade i en 1–6 skala där respondentera skulle ranka det som passade in bäst där 1 instämmer inte alls och 6 instämmer helt. Tabellerna 5, 6 och 7 är omgjorda till medelvärden, i en skala mellan 1-6. Uppdelat i alla tre verksamheterna, för att lättare förstå och tolka resultatet. Alltid i ordningen: Privat, Kommunal och Regional.

Återhämtning

Tabell 5 är förankrat till frågan om man får återhämtning under och efter arbetstid i arbetet.

Här syns det att det skiljer sig en del mellan de olika verksamheterna både vad det gäller att få återhämtning under och efter arbetstid. Att få återhämtning efter arbetstid är klart högst hos alla tre verksamheter (av alla svar är medelvärdet 4,0 - 4,8 - 3,5).

Tabell 5
Respondenternas återhämtning

Under arbetet	Angett i medelvärde	Efter arbetet	Angett i medelvärde
Privat	2,7	Privat	4,0
Kommunalt	2,6	Kommunalt	4,8
Regionalt	2,4	Regionalt	3,5

Upplever stress

Tabell 6 är förankrat till frågan om man upplever stress av kraven från olika arbetskollegor och organisationen i arbetet.

Av alla 121 respondenter är det stor spridning på åldrarna i vem som känt eller känner sig stressade. 87 personer i åldrarna 30-59 år har känt eller känner sig stressade. I alla tre verksamheterna upplevs kraven från medarbetarna (medelvärdet 3,7 - 3,6 - 4,0) vara den största stressfaktorn. Det som stressade respondenterna minst var chefskollegorna (medelvärdet 1,8 - 1,9 - 2,0).

Tabell 6
Respondenternas upplevelse av stress från kraven av

	Privat	Kommunal	Regional
Chefskollegor	1,8	1,9	2,0
HR	2,2	2,6	2,5
Ledning	3,1	3,2	2,7
Medarbetarna	3,7	3,6	4
Verksamhetens budget/ekonomi	3,7	3,5	2,7

Stöttning från kollegor

Tabell 7 över de tre verksamheterna som är förankrat till frågan om man får stöttning från arbetskollegor.

Chefskollegorna står för den största stöttningen (medelvärdet 4,8, 4,4, 4,4) för alla tre verksamheterna, däremot lite olika svar när det kommer till närmast chef och HR. För privat och kommunal verksamhet upplevs det minst stöttning av närmsta chef (medelvärde 3,4 & 4,0) medan i den regionala verksamheten upplevs det minst stöttning av HR (medelvärde 3,3).

Tabell 7

Stöttning från arbetskollegor med olika befattningar

	Privat	Kommunal	Regional
Chefskollegor	4.8	4.4	4.4
Närmast chef	3.4	3.3	4.0
HR	4.3	4.0	3.3

DISKUSSION

Resultatdiskussion

Resultatet på frågan om respondenterna känner eller har känt några symtom (stress, ångest, hjärtklappning, trötthet, spänningshuvudvärk/migrän, depression, nedstämdhet, utmattning) på sitt nuvarande arbete visade det sig att stress och trötthet var överlägset påtagligt i alla tre verksamheterna. Stress och trötthet kan påverka oss alla vilket gör att det kan påverka sina anställda. Detta i sin tur kan leda till olika sjukdomstillstånd. Mellan 90 – 100 procent av respondenternas svar känner eller har känt symtom på stress. Rennemark och Bratt (2020, ss. 60–61) nämner en del av deras forskning som gick ut på att ta reda på hur deras respondenter uppfattade stress, där resultatet av forskningen visade att de personer som kände sig stressade har en ökad risk för att få en sämre hälsa samt att de som kände sig väldigt stressade hade sju ggr så högre risk att må dåligt psykiskt än de som aldrig kände av stress.

De symtom som respondenterna upplevt efter stress är trötthet, mellan 70–83 procent har känt eller känner av detta symtom följt av spänningshuvudvärk/migrän som ligger på cirka 50 procent. En studie som gjorts i Europa påvisar att cirka 60 procent påpekar att de lider av spänningshuvudvärk och att 15 procent lider av migrän (Stovner & André, 2010). Författarna valde att ha frågan ihop om spänningshuvudvärk/migrän och kan inte säga vilken som respondenterna främst lider av. Dock kan författarna, av tidigare gjorda studier, anta att det främst förekommande symtomet är spänningshuvudvärk. Författarna kan med studiens resultat säga att vårdens chefer inte sticker ut med att ha mer huvudvärk än något annat yrke då studiens resultat stämmer överens med tidigare forskning.

Vid äldre ålder så upplever individer oftast mindre stress än vid yngre ålder. Stress utvecklas i hjärnan och det är i hjärnan som signaler styrs (Rennemark & Bratt 2020, ss. 60–61). Vilket ger olika fysiologiska reaktioner i kroppen från stressen som individen sedan agerar på (Rennemark & Bratt 2020, ss. 60–61).

Det resonemanget stämmer dock inte helt överens med studiens resultat med tanke på hur många som känt eller känner av stress. Författarnas studie fann inte någon tydlig skillnad i stress oavsett om chefen är yngre eller äldre då alla respondenterna delades upp åldersvis. Mellan åldrarna 30–59 år var det 87 personer som känt eller känner sig stressade av sammanlagt 121 respondenter.

De symtom som respondenterna känt minst av från ångest och depression där procentenheten ligger på 21–33% följt av 10–14%. Detta resultat kan kopplas till krav- och kontrollmodellen och ett antagande till de höga siffrorna på stress och trötthets symtom beror på några av respondenternas kommentarer som var att arbetsbelastningen

är hög, har höga krav från ledningen i form av deadlines och kontroll i form av hur mycket beslut individen själv får ta. Stress, trötthet, depression och ångest förekommer när individen har höga krav på sig, vilket chefer ofta brukar ha, och kontrollen är låg (Araújo, Graça & Araújo 2003).

Att arbeta för mycket, att hinna med sitt arbete under arbetstid samt att man inte får den återhämtning man behöver är också en bidragande orsak till stress. Det kan framkalla ovannämnda symtom såsom sömnbrist, trötthet och utmattning (Folkhälsomyndigheten, 2022). Alla respondenterna i de tre verksamheterna har i genomsnitt arbetat mer än 40h i veckan som normalt sätt brukar vara en heltidstjänst för dagtidsarbetare. Författarna har inte frågat respondenterna vilken procentomfattning deras anställning har. Utifrån svaren och respondenternas kommentarer om vad det är som är svårt att hinna med under arbetsdagen, utgår författarna från att majoriteten av respondenterna arbetar heltid. Vilket inom svensk arbetsmarknad är 40h per vecka, det vill säga 100% (Arbetsförmedlingen, u.å.). Den verksamhet som arbetar mest är regionen, som har ett medelvärde på 47h per vecka, den person som arbetade mest angav 70h per vecka. Privat och kommunal verksamhet arbetar i medelvärde 44h per vecka.

Pega et al. (2021) menar att forskning har påvisat att om man arbetar mer än 55h/vecka så ökar det risken för hjärt- och kärlsjukdomar. Stress kan uppkomma om man arbetar för mycket.

Över tid finns det en risk att stress kan leda till hjärt- och kärlsjukdom (Folkhälsomyndigheten, 2022).

Flera av författarnas respondenter arbetar mer än 55h per vecka och har upplevt symtomen på hjärtklappning, trötthet och stress

Att en chef arbetar mer än sin tjänstgöringsgrad kan vara på grund av en för hög arbetsbelastning. Det var vanligare hos kvinnor än män att ha en för hög arbetsbelastning, men lika vanligt i alla åldrar. Andra arbetsorsakade besvär kan vara ”otydliga krav från arbetsgivaren, krävande kunder, patienter, anhöriga och tung manuell hantering”. Mellan de privata och offentliga verksamheterna kan man inte säga att det finns skillnader på de psykosociala orsakerna (Arbetsmiljöverket 2019), vilket det inte heller i författarnas studie kan ses då verksamheternas medelvärde är snarlikt. Orsakerna till att respondenterna inte hann med sina arbetsuppgifter var många, några återkommande svar var de administrativa uppgifterna - att de åter upp mycket av ens tid. Sjukfrånvaron, bemanning och schema var en annan, det ständiga pusslandet för att få ihop dagen och veckan är en tidstjuv. Även prioriteringsarbete, vad är mest akut att lösa just nu? Vart behövs jag mest? Vad kan vänta utan att det påverkar för mycket? Fler kommentarer var de höga krav som ställs i organisationen, att ledningen lägger mycket ansvar på en som chef, det är för många medarbetare på en chef, det är för stora uppdrag på för kort tid, många möten inklämda och man skall ta över arbetsuppgifter från chefskollegor som slutat som inte kommer att ersättas. Och inte på tal om alla inkomna mail som kommer och ska hanteras samt alla medarbetare som behöver hjälp där man som chef behöver vara tillgänglig och tillmötesgående för. Fackförbundet Vision (2017) sammanfattar i sin text att tidigare forskning och undersökningar har påvisat att en chef behöver rätt förutsättningar och stöd för att sina medarbetare skall må bra och prestera bättre. Fackförbundet Vision (2017) rekommenderar att en chef inte bör ha mer än 25 medarbetare att ansvara, efter verksamhetsbehovet hur många medarbetare

som är rimligt att ansvara över. Detta gäller alla tre verksamheterna (privat, kommunal och regional), som fackförbundet Vision nämner.

Författarnas studie har påvisat att i alla tre verksamheterna har man fler medarbetare per chef än så. Privat verksamhet bör följa samma riktlinjer som i kommunen och regionen (Vision 2017) men har klart fler medarbetare /per chef under sig. Medianvärdet i den privata verksamheten låg på 50st medarbetare medan i den kommunala och regionala verksamheten hade ett medianvärde på 38 samt 37st medarbetare.

Att arbeta och stressa för mycket kan innebära sjukfrånvaro, både korttidsfrånvaro men även långtidssjukskrivna. Antalet som blir sjukskrivna på grund av stress i arbetet har under många år ökat markant (Orth-Gomér, 2003 s. 163). Förhöjd arbetsbelastning där respondenterna upplever båda psykiska och fysiska krav är förenat med sjukfrånvaro, främst hos kvinnor, vilket representerar de flesta av studiens svar. I författarnas studie var det totalt 16% av alla respondenterna som någon gång varit sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress. Uppdelat i verksamheterna var sjukskrivningarna 11% bland de privatanställda, 22% bland de kommunalanställda och 14% bland de regionalanställda. I Sverige, mellan år 2019–2022, var antalet sjukskrivna på grund av stressrelaterad diagnos 35 800 personer vilket är en ökning med 13% varav 79% av dessa personer är kvinnor (Försäkringskassan, 2022).

Chefens mående på arbetsplatsen har en stor betydelse för både personal och verksamhet då det kan spegla sig hur ledarskapet är. Trivsel är även detta bra för måendet vilket skapas av engagemang i arbetet.

Dellve och Eriksson (2016, s. 8) nämner att må bra är att ha de rätta förutsättningarna.

Att få de rätta förutsättningarna kan vara i form av att ha kontroll, att få utvecklas och utmanas och få en bra relation till verksamheten (Dellve & Eriksson 2016, s. 9). De positiva effekterna kan bli minskad depression, god psykisk och fysisk hälsa samt även ökad kvalitet och mindre sjukskrivningar (Dellve & Eriksson 2016, s. 9).

I författarnas studie visade det sig att nästan alla (över 90 procent), i alla tre verksamheterna, hade flaggat för sin chef om de inte mådde bra vilket är ett jättegott tecken. Dock beskrev de med mer erfarenhet i kommentarer om att det är för att de har lärt sig med tiden att ha mer balans i livet, framför allt att skilja mellan privatlivet och arbetslivet. Författarnas studie visade även att den yngre generationen (under 30 år) var den generationen med mindre erfarenhet och stod för de flesta som inte hade sagt till (mindre än 10 procent) angående deras mående. Detta för att de var rädda för att det hade tolkats som att de inte klarade av stressen och att de då fick mindre arbetsuppgifter eller fråntogs de arbetsuppgifter som de egentligen inte ville bli av med, lite det som gör arbetet roligare och mer trivsamt. Många av kommentarerna bestod också av olika rädslor i att bli nedgraderad i sin yrkestitel, bli sämre behandlad och att inte bli accepterad. Vilket absolut inte får hända men som tyvärr sker på arbetsmarknaden. Alla skall behandlas på lika villkor oavsett yrkeserfarenhet. Detta resultat stämmer överens med tidigare forskning som (Rennemark & Bratt 2020, ss. 60–61) gjordes angående att man generellt sett upplever mer stress vid yngre ålder.

För att lättare kunna minska på sin stress oavsett ålder och arbetslivserfarenhet är det på ett sätt bra med en arbetsbeskrivning, detta för att veta exakt vad det är jag ska göra på mitt arbete och lättare kunna ge ifrån eller fränsäga sig arbetsuppgifter (Switasarra &

Astanti, 2021). På ett annat sätt är det inte bra då verksamheterna förändras och likaså arbetsuppgifterna.

Därför är det viktigt att om man har en arbetsbeskrivning att den uppdateras för att hänga med i utvecklingen (Switasarra & Astanti, 2021).

Det skiljer sig ganska mycket åt mellan de olika verksamheterna om arbetstagaren har en arbetsbeskrivning eller inte. Författarnas resultat visar att 91 procent av alla respondenter i den privata verksamheten har en arbetsbeskrivning följt av 74 och 68 procent i den kommunala och regionala verksamheten.

Rolka (2021) som är rådgivare på fackförbundet Vision direkt nämner som ett svar på en fråga från en läsare att det inte finns någon lag eller krav från arbetsgivarens sida som gör att arbetstagaren har rätt till en arbetsbeskrivning. Däremot finns krav enligt anställningsskyddet som en arbetstagare har vilket är rätt till information om sin anställning, där det skall stå vad för arbetsuppgifter man har och vad/om det förväntas något speciellt från en. Vilket man också kontinuerligt skall prata om på sin arbetsplats med sin chef. Chefsarbetet kan vara komplext och det är svårt att veta vart alla respondenter i de tre olika verksamheterna sätter sina egna gränser för sitt arbete.

I jämförelse hur återhämtningen är under och efter arbetstid ser författarna att hos alla tre verksamheterna så får respondenterna mest återhämtning efter arbetstid, dock främst hos den privata och kommunala aktören (4, 4,8). Frågan är då varför respondenternas medelvärde på 3,5 för den regionala verksamheten skiljer sig så pass jämfört med de andra två verksamheterna när medelvärdet för återhämtning under arbetstid för den regionala verksamheten är ännu mindre (2,4). Där det medelvärdet är den lägsta upplevda återhämtningen i alla tre verksamheterna. Författarnas antagande är att det kan bero på hur ens privatliv ser ut, hur mycket stöttning man får hemma, hur man är som person för hur mycket återhämtning man behöver. Men detta är någonting som författarna aldrig kommer att få svar på i sin studie. Däremot är ett medelvärde på 3.5 i en 1–6 skala inga dåliga siffror för återhämtning. Tittar man sen enbart på återhämtningen under arbetet så är medelvärdet i alla tre verksamheterna (över 2, under 3), alltså ett relativt lågt medelvärde för återhämtning i jämförelse med återhämtningen efter arbetstid.

Geurts och Sonnentag (2006) nämner i sin studie att det är extra viktigt med återhämtning efter arbetet om arbetstagaren under arbetet inte får den återhämtning som behövs. Hälsan kan påverkas negativt om arbetstagaren under en längre tid inte får den återhämtningen som behövs. Med andra ord är återhämtning mycket viktig att få vilket respondenterna generellt får efter arbetstid.

Vad det gäller stress ifrån chefskollegor och HR är svaren snarlika och ett medelvärde under 3 hos alla verksamheterna vilket tyder på en låg stressnivå. Det som stressar respondenterna mest är medarbetarna där alla har ett medelvärde över 3 men som mest 4 hos den regionala verksamheten. Verksamhetens budget/ekonomi samt ledningen upplever den regionala verksamheten mindre stress av (ett medelvärde på under 3) än vad den privata och kommunala verksamheten gör (ett medelvärde på mer än 3). Författarna antar i detta att ledningen inte är lika på, på individnivå utan mer på lite högre nivåer av ledningen i den regionala verksamheten och därför stressar inte detta respondenterna lika mycket som det gör i den privata och kommunala verksamheten där andra krav troligen finns.

Medelvärde på stöttning av chefskollegor ligger på över 4 och alla tre verksamheterna känner att dom får god stöttning därifrån. Närmaste chefen har ett lägre medelvärde (3.4, 3.3) i den privata och den kommunala verksamheten vilket kan tyda på att respondenterna får bättre stöttning av sina chefskollegor, kanske av anledningen att dom förstår verksamheten på ett annat sätt än vad sin egna chef gör då de har snarlika uppgifter. Inom regionen upplevs det vara en snarlik stöttning från sin närmaste chef (4) som med chefskollegor (4.4). Stöttning från HR inom den privata och kommunala verksamheten är enligt författarnas studie ett bättre medelvärde (4.3, 4) än i den regionala verksamheten där respondenterna inte upplever lika bra stöttning från HR (3.3), vilket såklart kan ha olika anledningar.

Orth-Gomér (2003) nämner att tidigare studier har påvisat att det är bra för hälsan med ett socialt nätverk och att det kan vara en hälsorisk om individen inte har något bra socialt nätverk. Det finns olika aspekter på socialt nätverk, genom att skilja på flera olika empiriska dimensioner av det medmänskliga stödet.

Ett av stöden är ett djupt känslomässigt stöd, det kan vara genom en pojk/flickvän eller genom en vän. Detta behöver man som person vilket också kan stärka ens självkänsla, här har återhämtningen stor betydelse (Orth-Gomér 2003). En annan form av stöd är ett informativt stöd och ett praktiskt konkret stöd genom sina kollegor som hjälper till med problem och lösningar samt de personer som man stöter på i vardagen (Orth-Gomér 2003). Forskningen som Orth-Gomér (2003) nämner om stämmer väl överens med författarnas resultat där författarnas studie med vårdens chefer inte skiljer sig något nämnvärt från tidigare forskningar. Där det i studiens resultat setts att i det stora hela så får respondenterna bättre återhämtning efter arbetet trots mycket övertid. Med en slutsats att cheferna upplever mest stöd från hemmet. Även när det kommer till stöttning från kollegor som hade ett gott resultat stämmer överens med de tidigare forskningarna som Orth-Gomér (2003) nämner.

Metoddiskussion

Vid kvantitativa studier pratar man om validitet och reliabilitet. Validitet innebär att instrumentet som är tänkt skall mätas, mäts. Reliabilitet innebär att mätningen är stabil. Att alla som intervjuar frågar på samma sätt och att förhållandena för alla skall vara lika. Det innebär också att alla respondenternas resultat skall visa samma svar oberoende på vilken tid det är och om man behöver göra om enkäten (Trost & Hultåker, 2016 ss. 61–63).

Det förekommer ofta ett lägre antal svarsfrekvenser när det gäller webenkäter vilket är en svaghet med att välja en sådan metod, detta bland annat om man enbart marknadsför sin enkät via e-post då dessa kan fastna i skräpposten eller i en brandvägg (Trost & Hultåker, 2016 s. 143).

En fördel med författarnas studie är att författarna, förutom att marknadsföra sin enkät via e-post även valde att lägga ut enkäten via sociala medier. En svaghet med författarnas studie är att svarsfrekvensen blev låg även om man kan tycka att 120 svar är mycket, men det säger inte att slutresultatet inte kan bli bra. Med tanke på att enkäten legat ute i sex veckor (vilket Kristensson 2014, s. 98 nämner är en rimlig tidsgräns) på sociala medier, där många chefer finns, så borde antalet respondenter vara fler. En annan fördel med en kvantitativ studie jämfört med en kvalitativ studie är att det inte

behövs läggas några resurser på att söka respondenter, boka intervjuer och att genomföra dom (Kristensson 2014, s. 98). Vilket författarna inte behövde med denna kvantitativa studie.

Det förekommer också nästan alltid bortfall när det kommer till webenkäter som kan ha att göra med att tiden eller intresset inte finns till för att svara på enkäten (Kristensson, 2014 s. 72) vilket såklart är en liten nackdel.

Det viktiga med en enkätstudie är förbereda frågorna så att underlaget blir så bra och tydliga som det går. Några ändringar efter att enkäten är publicerad går inte (Kristensson 2014, s. 87). Mindre bra formulerade frågor kan leda till färre respondenter och/ eller att respondenter svarar på något som inte har med frågan att göra samt till och med att respondenterna hoppar över att svara på vissa frågor (Kristensson 2014, s. 87). Författarna upplever sina frågor som bra, väl förberedda och lätta att förstå då alla som öppnat enkäten har fullföljt att besvara den samt inte hoppat över några frågor. Författarna finner inte några frågor dom vill ändra på eller ta bort nu efter åt. En annan fördel är också att alla respondenter svarar på exakt samma frågor samtidigt som nackdelen är att eventuella följdfrågor inte kan besvaras (Kristensson 2014, s. 98). Målet med själva enkäten är uppnått enligt Kristensson (2014, s. 87) som nämner att ”den ska undersöka det som ska undersökas och det som undersöks ska mätas på ett säkert sätt”.

I författarnas forskningsstudie blir det svårt att jämföra män och kvinnor därför att majoriteten av alla respondenterna var kvinnor, ett resultat som varit rättvist vid denna jämförelse hade inte varit görbart. Av alla svar i den privata verksamheten var 85 procent kvinnor, 13 procent män samt 2 procent icke binära. I den kommunala verksamheten var 91 procent kvinnor, 9 procent män och den regionala verksamheten var 68 procent kvinnor och 32 procent män. Alla tillsammans har en arbetslivserfarenhet som chef mellan 0–35 år och arbetar i ett medelvärde mer än 40h i veckan, som högst i ett medelvärde på 47h/vecka. Antalet respondenter mellan de olika verksamheterna skiljer sig något åt, framför allt de regionalanställda som var 22st i jämförelse med kommun- och privatanställda där respondenterna var mer lika i antalet, 54st respektive 45st. Författarna har ändå valt, i de flesta fall, att dela in respondenterna i de tre verksamheterna för att få ett bredare perspektiv över studien, i vissa få fall har vi bakat ihop ihop alla svaren till ett och samma svar. Medelåldern bland de privat- samt kommunalanställda var 48 år, medelvärdet bland de regionanställda var 49år. Författarna har även valt att ta med medelvärdet och medianvärdet i antalet anställda som respondenterna har under sig för att kunna göra ett antagande och koppling till syftet med studien, att studera förekomsten av arbetsrelaterad stress hos chefer. Ett medelvärde/medianvärde räknades ut då spannet för antal anställda under sig varierade väldigt mycket och kan få missvisande resultat. Vi hade ingen fråga som specificerade vad för form av chef man var så därför är spridningen på medarbetarna höga. Spridningen var allt från två medarbetare till 800. Den privata verksamheten står för flest antal medarbetare en chef har under sig: 87st/50st följt av den regionala verksamheten som har ett medelvärde/medianvärde på 60st/37st och sist den kommunala verksamheten på 39st/38st.

Tidigare studier där ämnet varit arbetsrelaterad stress för chefer har författarna inte hittat så mycket av, även specifikt med en jämförelse mellan privat, kommunal och

regional verksamhet. De flesta som författarna hittat har varit kvalitativa undersökningar medan vi har valt en kvantitativ metod då vi ville nå ut till fler personer och inte gå in på djupet med alla frågorna med ett fåtal deltagare. I författarnas kvantitativa studie har vi valt både slutna och öppna frågor, då vi tagit med frågor allt ifrån att enbart kunna svara på frågan till att få mer djup i en del frågor där respondenterna själv kunde få möjlighet till att skriva kommentarer. Fördelen med öppna frågor är just att komma in på djupet trots att man inte har valt en kvalitativ studie. Respondenterna kan få svara på frågor med sina egna ord och inte enbart med olika svarsalternativ, vilket gör att svaren kan få en större bredd och ett annat perspektiv. Detta är inget som författarna tänkt på när frågorna ställdes.

Vid öppna frågor leds inte respondenten till en viss riktning utan kan få med deras tankar på ett annat sätt (Bryman 2016, s. 315).

Då författarna valt en öppen enkät som legat ute på sociala medier vet författarna inte hur stor svarsfrekvens som vi fått då det inte går att veta hur många som sett enkätlänken, fördelen är att alla som påbörjat enkäten har även slutfört den. En nackdel och risk till är att författarna inte kan kontrollera att-/ om rätt person fyllt i enkäten, för att motverka detta har enkäten publicerats på ställen riktade till chefer inom vård- och omsorg så risken för obehöriga bedöms som liten.

En annan positiv sak med författarnas valda metod är att det finns ett färdigutvecklat statistikprogram (SPSS) som har varit en hjälp för att räkna ut statistik till de olika frågorna, en nackdel är att det varit tidskrävande att lära sig programmet och hela processen runt detta, det har även varit tidskrävande att utforma frågorna till enkäten.

Vi har innan utskick till allmänheten gjort test med anhöriga i form av att låta dom test fylla i enkäten för att rätta de småfel som uppstått på vägen för att få en så bra och rättvis enkät som möjligt.

På frågorna där respondenterna kunde ge egna kommentarer fick författarna in många svar. Här hade vi gärna efter att ha fått svaren gått in mer på djupet om varför de tycker, tänker och har det som de har på arbetsplatsen. Nackdelen med författarnas kvantitativa studie är att vi aldrig kommer att få svar på de uppkomna följdfrågorna då de inte är möjligt att ställa dessa frågor i efterhand. Vi hade kunnat göra en kvalitativ studie och intervjuat respondenter i stället men då hade vi inte nått ut till lika många respondenter. Syftet med studien var inte att gå in på djupet så detta ser författarna i sin helhet inte som något hinder för att få ett bra resultat på studien och uppfylla syftet vilket författarnas studie uppnått.

SLUTSATSER

- Studiens resultat påvisar att stress är en vanligt förekommande faktor hos chefer inom vård- och omsorgsverksamheterna (baserade på 90–100% stressade respondenter) vilket styrker tidigare forskning även om det inte studerats och jämförts så mycket mellan privat, kommunal och regional verksamhet.
- Chefer inom regionen lägger ner mer tid på sitt arbete än motsvarande inom privat och kommunal drift.
- Inom privat drivna vårdverksamheter förekommer det att chefer där har i högre utsträckning en tydlig arbetsbeskrivning än inom den kommunala och regionala verksamheten.
- Det går inte att säga att någon av verksamheterna sticker ut för stress och stressrelaterade symtom hos chefer inom vård och omsorg är snarlika oberoende om verksamheten drivs i privat, kommunal eller regional regi.

Tillkännagivande:

Vi vill tacka alla som svarat på den utskickade enkäten och gjort detta arbete möjligt. Även ett stort tack till alla som gett tips och råd samt vår handledare att ta oss igenom denna kandidatexamen.

REFERENSER

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket.

Araújo, T. M., Graça, C. C. & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & saúde coletiva*. [Online] 8 (4), 991–1003. DOI: 10.1590/S1413-81232003000400021

Arbetsförmedlingen (u.å.). *Anställningsformer, heltid eller deltid*.
<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/arbete-i-sverige/anstallningsformer>
[2023-09-27]

Arbetsmiljöverket (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2019). *Organisatoriska och sociala orsaker: Korta arbetskadefakta Nr 1/2019*.
https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik_organisatoriska_och_sociala_orsaker_2019_1.pdf [2023-08-10]

Arbetsmiljöverket (u.å.). *Förebygg arbetsrelaterad stress* [broschyr]
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/forebygg-arbetsrelaterad-stress-broschyr-adi688.pdf> [2023-08-09]

Bryman, A. (2016). *Samhällsvetenskapliga metoder 3:1* uppl., Stockholm: Liber.

Dellve, L., Andreasson, J. & Jutengren, G. (2013) Hur kan stödresurser understödja hållbart ledarskap bland chefer i vården? *Social-medicensk tidskrift*. Vol. 90 (6), p. 866–877. ISSN: 0037-833X

Dellve, L. & Eriksson, A. (2016). *Ett arbetsmaterial för att stödja. Hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring*.
<https://www.hv.se/globalassets/dokument/utbilda/hallbart-och-halsoframjande-ledarskap-dellve-eriksson-2016-..pdf?fbclid=IwAR3bZk3XVjUzwJG2rsbsMBkOmb8zCsCCC0oT4U9mKt7PqhKJqE2FAcDyZLQ> [2023-08-21]

Eriksson, M. & Lindström, B. (2005) Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of epidemiology and community health* (1979), 2005, Vol. 59(6), p.460–466. DOI: [10.1136/jech.2003.018085](https://doi.org/10.1136/jech.2003.018085)

Folkhälsomyndigheten (2022). *Långvarig stress kan vara skadlig*.
<https://dinpsyiskahalsa.se/artiklar/nar-livet-kanns-jobbigt/stress/>

Försäkringskassan (2022). *Stressrelaterade sjukskrivningar ökar igen efter pandemin*.
<https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-10-24-stressrelaterade-sjukskrivningar-okar-igen-efter-pandemin> [2023-08-28]

Geurts, S.A.E., & Sonnentag, S. (2006) Recovery as an Explanatory Mechanism in the Relation between Acute Stress Reactions and Chronic Health Impairment. *Scandinavian journal of work, environment & health*. [online] 2006, Vol. 32 (6), p. 482–492. DOI: 10.5271/sjweh.1053.

Granberg, E. & Stureson, D. (u.å.). *Undersöka med webbpaneler. När och hur du nyttjar den snabbast växande insamlingsmetoden i enkätvärlden*. Enkätfabriken.
Hellberg, A. (2002). *Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress*. Solna: Arbetsmiljöverket.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi, i organisation och ledning*. 4:1 Uppl., Lund: Studentlitteratur.

Kristensson, J. (2014). *Handbok i uppsatsskrivande och forskningsmetodik för studenter inom hälso- och vårdvetenskap*. 1:4 Uppl., Stockholm: Natur & Kultur.

Levi, L. (2001). *Stress och hälsa*. Omarb. uppl Stockholm: Skandia.

Lunds Kommun (2023). *Avgifter för hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende*.
<https://lund.se/omsorg-och-stod/stod-i-hemmet/avgifter-for-hemtjanst-hemsjukvard-och-aldreboende> [2023-08-28]

Olsson, H. & Sörensen, S. (2021). *Forskningsprocessen: Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. 4:1, Uppl., Stockholm: Liber.

Orth-Gomér, K. (2003). Kvinnors stress, sociala miljö och hälsa i ett livsperspektiv. I Theorell, T. (red). *Psykosocial miljö och stress*. Studentlitteratur, ss. 163–174.

Pega et al. (2021) Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment international*, [Online] 2021, Vol. 154, p. 106595, Article 154106595. DOI: 10.1016/j.envint.2021.106595

Regeringskansliet (2016). *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling*.
https://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/finansdepartementet/agenda-2030/att-forandra-var-varld_agenda-2030-for-en-hallbar-utveckling.png.pdf [2023-10-11]

Regeringskansliet (u.å.). *Kommuner och regioner*.
https://www.regeringen.se/regeringens-politik/kommuner-och-regioner/?fbclid=IwAR2-IjFEIquPUPkh3aVnDwiL2OX-5hND5nQzxJJya1P_ZBUc6aV4apT5Vxg [2023-10-11]

Rennemark, M. & Bratt, A. (2020). *Psykologiska perspektiv på åldrande och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

- Rolka, A. (2021). *Kan jag kräva en detaljerad beskrivning?*
<https://vision.se/tidningenvision/arkiv/2021/nr1/kan-jag-krava-en-tydlig-arbetsbeskrivning/> [2023-08-23]
- Sandahl, C., Falkenström, E. & von Knorring, M. (2017). *Chef med känsla och förnuft. Om professionalism och etik i ledarskapet*. 2:2 Uppl., Stockholm: Natur & Kultur.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, [online] 2004, Behav. 25, p. 293-315. DOI: 10.1002/job.24
- SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Regeringskansliet.
- SFS 2008:962. *Lagen om valfrihetssystem*. Regeringskansliet.
- SFS 2017:725. *Kommunallagen*. Finansdepartementet K.
- ST (2022). *Vad gäller kring chefers arbetsmiljö?*
https://st.org/rad-och-stod/for-dig-som/chef/arbetsmiljo/vad-galler-kring-chefers-arbetsmiljo?msclid=37822002604614b0a66644ec626b6c03&utm_source=bing&utm_medium=cpc&utm_campaign=S%C3%B6k%20%7C%20Generic%20%7C%20Facket&utm_term=https%3A%2F%2Fst.org%2F&utm_content=DSA%20-%20Facket [2023-08-29]
- Stovner, L. J. & Andree, C. (2010) Prevalence of headache in Europe: a review for the Eurolight project. *Journal of headache and pain*, [online] 2010, Vol. 11 (4), p. 289–299. DOI: 10.1007/s10194-010-0217-0
- Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2017). *SKLS checklista för chefers arbetsmiljö*.
<https://skr.se/download/18.42336a32177c8ab158d3c700/1615218543543/checklista-for-chefers-arbetsmiljo.pdf> [2023-08-29]
- Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2022). *Samtida tendenser inom arbetsmiljöområdet*.
https://skr.se/download/18.f18dfe617ff35aa378a21/1649063322003/SKR-Samtida-tendenser-%20inom-arbetsmiljoomradet_2022.pdf [2023-08-17]
- Sveriges kommuner och regioner (SKR) (2023). *Privata utförare, konkurrens*.
<https://skr.se/skr/demokratiledningstyrning/styrningledning/driftformer/valfrihetssystem.71758.html> [2023-06-29].
- Switasarra, A. V. & Astanti, R. D. (2021). Literature Review of Job Description: Meta-analysis. *International Journal of Industrial Engineering and Engineering Management (IJIEEM)*, [online] 2021, Vol 3 (1), p. 33-42.
10.24002/ijieem.v3i1.4923
- Trost, J. & Hultåker, O. (2016). *Enkätboken*. 5:1. Uppl., Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. (Rapport VR1708). Naturvårdsverket (2022). *Avfall i Sverige 2020: uppkomst och behandling* (Rapport 7048).
<https://www.naturvardsverket.se/om-oss/publikationer/7000/978-91-620-7048-9>

Vision (2017). *Chefers förutsättningar är avgörande för en hållbar välfärd. Därför behövs riktmärken för antal medarbetare per chef*.
http://mb.cision.com/Public/1167/2268946/a220dd2a6ef0df32.pdf?fbclid=IwAR1sBiOgPiyRcUdPYO50Uva_vYXrbMBDeR_sA0E-Y6pIIF7avAwWgN5Spjg [2023-08-21]



Verksamhetschefens godkännande av datainsamling

Vi är två studenter (Desirée Allerstål och Emma Hassel) som studerar Vård- och omsorgsadministration 3 vid Högskolan i Borås. Som en del i utbildningen görs ett examensarbete (kandidatuppsats) där syftet är att undersöka den arbetsrelaterade stressen bland chefer, vad detta kan bero på. Syftet är också att se om det finns skillnader mellan de privatanställda och regionalanställda.

Vi vill göra denna studie mycket för att vi båda brinner för en god arbetsmiljö, en bra arbetsmiljö leder förhoppningsvis till bättre chefer vilket i sin tur speglar sig ner till medarbetarna.

Tanken är att vi skall göra en kvantitativ enkätstudie och informationen beräknas samlas in mellan v. 9–10. Enkäten är inte helt fastställd än, men uppskattningsvis kommer det att ta mellan 5–6 minuter att svara på frågorna.

Samtliga deltagare kommer att informeras om studiens syfte. Deltagandet är anonymt och ingen obehörig kommer att ha tillgång till materialet. Deltagarna kan när som helst avbryta sitt deltagande i studien utan motivering. Om du deltar med dina svar så samtycker du till medverkan.

Resultatet kommer endast att användas till vår kandidatuppsats, men självklart kan ni få ta del av det kommande studieresultat om intresse finns för detta.

Vår önskan är att få kontakt med så många chefer som möjligt som uppfyller kriterierna för studien och denna är att man ska vara anställd som chef, inom området för Hälsa, Vård- och omsorg (Företagshälsa som Regionalanställd) oavsett nivå inom organisationen.

Vi hade uppskattat om vi fick skicka ut vår enkätstudie.

Vi handleds i examensarbetet av nedanstående handledare.

Handledare: Johan Florén

Institutionen för arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås, johan.floren@hb.se

Med vänliga hälsningar,

Desirée Allerstål
desireeallerstal@hotmail.com
Södra Sandby

Emma Hassel
emma-hassel@hotmail.com
Vellinge



HÖGSKOLAN I BORÅS

Verksamhetschefs godkännande av datainsamling

Undertecknad verksamhetschef godkänner härmed att Desirée Allerstål och Emma Hassel genomför datainsamling för studien Arbetsrelaterad stress bland chefer, inom ramen för vad som ovan beskrivs.

Härmed samtycker jag till att studien genomförs

Ort och datum

Namnteckning

Befattning

Enkätens frågor introtext till alla respondenter

Hejsan.

Vi är två studenter som studerar Vård- och omsorgsadministration 3, sista steget i denna utbildning på Högskolan i Borås. Det är nu dags för vårt examensarbete där vi skriver om arbetsrelaterad stress bland chefer inom området för vård och hälsa.

Syftet med denna studie är att studera arbetsrelaterad stress hos chefer inom vård- och omsorg.

Det är helt frivilligt och anonymt att delta i studien, du godkänner din medverkan genom att delta i den men du kan när som helst (utan orsak) välja att avbryta och inte längre vara med.

Vi kommer endast att använda enkäten för forskningsändamål i vår uppsats.

Vi är tacksamma om du skulle vilja ta dig tiden att fylla i enkäten och svara så ärligt du kan.

Enkäten tar ca 5 minuter att svara på.



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Enkätens frågor till respondenterna.

1)

Är du:

Kvinna

Man

Icke binär

Vill inte svara

2)

Din ålder:

3)

Hur många år har du arbetat som chef? T.ex. enhetschef, konsultchef, verksamhetschef etc.

(inkludera tidigare chefsarbeten)

4)

Hur många anställda har du under dig på din nuvarande arbetsplats?

5)

Arbetar du:

Privat (även företagshälsa)

Kommunalt

Regionalt

6)

Vilken är din högsta examensnivå?

Gymnasiet

Yrkeshögskola

Högskola/Universitet

Annat, vilken? Lämna i kommentarfältet nedan:

7)

Skulle du informera din chef om du inte mår bra på din arbetsplats? T.ex. på grund av psykisk ohälsa, arbetsrelaterad stress?

Ja

Nej, varför vågar du inte säga ifrån?

ange i kommentarfältet nedan:

(vill du ej svara sätt ett x i rutan)

--

8)

Har du under din karriär som chef någon gång varit sjukskriven på grund av arbetsrelaterad stress?

Ja

Nej

9)

Har du någon gång under ditt nuvarande chefsarbete känt:

Det går bra att svara på mer än ett alternativ.

(Har du aldrig upplevt någon av nedanstående alternativ hoppa över denna fråga)

Depression

Hjärtklappning

Nedstämdhet

Spänningshuvudvärk/ migrän

Stress

Trötthet

Utmattning

Ångest

10)

Har du en arbetsbeskrivning på din nuvarande tjänst?

Ja

Nej

11)

Svara enbart på frågan Ja om du svarade ja på förra frågan.

Svara enbart på frågan nej om du svarade nej på förra frågan.

	1= Inte tydlig alls	2	3	4	5	6 = väldigt tydlig
Om Ja: på en skala 1–6 hur tydlig är arbetsbeskrivningen						
Om Nej: på en skala 1–6 hade du blivit hjälpt av en arbetsbeskrivning						

12)

Hinner du utföra dina arbetsuppgifter under din ordinarie arbetstid?

(du känner att du kan stänga ner arbetet när arbetsdagen är slut)

Ja

Nej

Om du svarade nej på frågan, vad är det du inte hinner med?

Vill du inte svara på denna fråga, sätt ett x i rutan.

--

13)

Hur många timmar ungefär arbetar du per vecka?

--

14)

Om du skulle peka ut den enskilt största orsaken till stress i din arbetssituation, vilken skulle det vara?

Vill du inte svara på denna fråga sätt ett x i rutan.

--

15)

Får stöttning från:

	1=Instämmer inte alls	2	3	4	5	6=Instämmer helt
Dina chefskollegor						
Din närmast chef						
HR						

16)

Känner du att du får tid för återhämtning:

	1=Instämmer inte alls	2	3	4	5	6=Instämmer helt
Efter arbetet						
Under arbetet						

17)

Upplever du stress från kraven av:

	1=Instämmer inte alls	2	3	4	5	6=Instämmer helt
Chefskollegor						
HR						
Ledningen						
Medarbetarna						
Verksamhetens Budget/ ekonomi						

18)

Om du saknar någonting från enkäten om arbetsrelaterad stress, skriv en kommentar i fältet.

Vill du inte svara sätt ett x i rutan.

--