



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

SOL 065

C-uppsats

Ht -04

Stress och alkoholbruk

*– En studie om manliga och kvinnliga chefer på en socialförvaltning i
Skåne*

**Författare Lisa Herneryd & Malin Persberg
Handledare: Flemming Kristensen**

ABSTRACT

Occupational stress and the use of alcohol to reduce stress are both separately common in our society. A few researchers have combined the two factors.

The aim of this essay was to obtain an increased understanding of how male and female managers estimate their alcohol habits in relation to their occupational stress.

We have interviewed nine managers who work at a social services department in Scania. Our main theories were the theory of psychosocial work environment of Lazarus, Karaseks demand/control model, epidemiology- and cultural perspective.

Our results were;

- Psychosocial work environment contributes to if the interviewed people experienced stress at work.
- The grade of control has great influence if the interviewed people experience stress.
- There weren't any correlation between stress and increased consumption of alcohol.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<u>1. INLEDNING</u>	5
<u>1.1 PROBLEMFÖRMULERING</u>	5
<u>1.2 SYFTE</u>	6
<u>1.3 FRÅGESTÄLLNINGAR</u>	6
<u>1.4 BEGREPP</u>	7
<u>1.4.1 Stress</u>	7
<u>1.4.2 Psykosocial arbetsmiljö</u>	7
<u>1.4.3 Chefer</u>	7
<u>1.4.4 Alkoholbruk</u>	7
<u>1.4.5 Krav</u>	8
<u>1.4.6 Kontroll</u>	8
<u>2. METODDEL</u>	9
<u>2.1 ORGANISATIONS BESKRIVNING</u>	9
<u>2.2 METOD BESKRIVNING</u>	10
<u>2.3 URVAL</u>	11
<u>2.3.1. Avgränsning</u>	12
<u>2.4 VALIDITET OCH RELIABILITET</u>	13
<u>2.4.1 Validitet</u>	13
<u>2.4.2 Reliabilitet</u>	14
<u>2.5 REFLEKTIONER KRING FÖRFÖRSTÅELSE</u>	14
<u>2.6 ETISKA ÖVERVÄGANDEN</u>	15
<u>2.7 KÄLLKRITIK</u>	15
<u>3. TIDIGARE FORSKNING</u>	17
<u>3.1 STRESS</u>	17
<u>3.2 SAMBANDET MELLAN STRESS OCH ALKOHOLKONSUMTION</u>	18
<u>3.2.1 Manligt och kvinnligt alkoholbruk</u>	20
<u>4. TEORI</u>	22
<u>4.1 LAZARUS TEORI OM PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ</u>	22
<u>4.1.1 Samverkan mellan arbetsmiljö och person</u>	24
<u>4.3 KARASEKS MODELL OM KRAV OCH KONTROLL</u>	25
<u>4.3.1 Arbetsbelastning och åtgärder</u>	28
<u>4.3.2 Krav/kontroll modellens koppling till alkohol</u>	28
<u>4.4 CHEFSKAP OCH STRESS</u>	29
<u>4.4.1 Chefskap ur ett könsperspektiv</u>	30
<u>4.5 ALKOHOL OCH ARBETSMILJÖN</u>	30
<u>4.5.1 Epidemiologiska forskningsperspektivet</u>	31
<u>4.5.2 Kulturella forskningsperspektivet</u>	33

<u>5. PRESENTATION OCH ANALYS</u>	34
<u>5.1 SAMMANSTÄLLNING AV INTERVJUPERSONERNA</u>	34
<u>5.2 SITUATIONER SOM GER UPPHOV TILL STRESS</u>	34
<u>5.2.1 Tidspress</u>	34
<u>5.2.2 Svåra avgöranden</u>	35
<u>5.2.3 Avsaknad av kontroll</u>	35
<u>5.3 SAMVERKAN MELLAN KRAV OCH KONTROLL</u>	36
<u>5.3.1 Möjlighet i arbetet till kontroll och påverkan</u>	37
<u>5.4 ATT HANDSKAS MED STRESS</u>	38
<u>5.4.1 Kompetens</u>	39
<u>5.4.2 Socialt stöd</u>	39
<u>5.5 OLIKA PERSPEKTIV PÅ STRESS</u>	40
<u>5.5.1 Manligt och kvinnligt</u>	40
<u>5.5.2 Chefers värderingar</u>	41
<u>5.6 SAMBAND MELLAN STRESS OCH ALKOHOLBRUK</u>	41
<u>5.6.1 Riskfaktorer i arbetsmiljön för ökat alkoholbruk</u>	42
<u>5.6.2 Socialförvaltningens alkoholkultur</u>	43
<u>5.6.3 Manligt och kvinnligt alkoholbruk</u>	43
<u>5.7 KOMMENTAR OCH SAMMANFATTNING AV TEORI OCH ANALYS</u>	44
<u>6. DISKUSSION</u>	46
<u>6.1 SAMMANFATTNING</u>	46
<u>6.2 SLUTDISKUSSION</u>	47
<u>7. KÄLLFÖRTECKNING</u>	49
<u>8. BILAGA 1</u>	51
<u>8.1 INTERVJUGUIDE</u>	51

1. INLEDNING

Alkohol och stress är två begrepp som ofta förekommer i dagens samhället. Det har forskats mycket kring både alkohol och stress men det är få studier som kombinerar de båda. Vi har därför valt att problematisera kopplingen mellan alkoholbruk och stress i arbetslivet.

1.1 Problemformulering

Enligt Lindén-Bostöms avhandling (1990) kan alkohol kortsiktigt reducera stress i arbetslivet. Hennes studie visar att det generellt sätt är vanligare bland män än bland kvinnor att använda alkohol som stressreducerande medel. Författaren har vidare kommit fram till att det i stort sett endast är männen bland högre tjänstemän som använder alkohol för att koppla av (Lindén-Boström 1990). Kan det vara så att det är mer tillåtet för män än för kvinnor att använda alkohol som stressreducerande medel?

Det finns dock indikationer på att denna könsskillnad kan vara på väg att förändras. En studie som gjorts i England visar på att kvinnor bland högre tjänstemän har större risk att fastna i ett alkoholmissbruk än lägre tjänstemän. De lägre kvinnliga tjänstemännen hade betydligt lägre andel alkoholmissbruk än män på samma nivå. Men ju högre position kvinnorna hade desto mer ökade drickandet, och bland de högre kvinnliga tjänstemännen var det till och med mer än hos männen. Bland männen var alkoholproblemen ungefär likvärdiga hos lägre tjänstemän som hos högre chefer (Head 2004).

Båda studierna visar på att stressituationen på arbetsplatsen kan vara en bidragande orsak till ökat alkoholbruk. Är det något i arbetsmiljön som gör att män och kvinnor kanske hanterar stressen olika? Kan det vara så att kvinnor är mindre stresståliga än män? Är det så att kvinnan är missgynnad, måste hon prestera bättre än mannen och har hon större förväntningar på sig? Har männen lättare för att koppla bort arbetet på fritiden och känner han större kontroll på arbetet?

I de två undersökningar som vi har tagit upp kommer forskarna fram till att det framförallt är högre tjänstemän eller chefer som använder sig av alkohol för att reducera stress.

Det är med utgångspunkt från ovanstående studier som vi vill undersöka vilken påverkan stress på arbetsplatsen har på manliga och kvinnliga chefers alkoholbruk. Vi vill även titta på hur likheter och skillnader kan se ut mellan män och kvinnors alkoholbruk i förhållande till stress på arbetet.

För att diskutera stressbegreppet har vi valt att ta utgångspunkt i Lazarus psykologiska teori om samspelet mellan människan och miljön. Vi har även valt att utgå från Karaseks krav/kontrollmodell vilken förklarar stress genom att sätta krav och kontroll i arbetet i förhållande till varandra. I diskussionen kring vilken påverkan stress kan ha på ökat alkoholbruk använder vi oss av det epidemiologiska perspektivet som ser på olika riskfaktorer i arbetsmiljön samt det kulturella perspektivet som fokuserar på alkoholkulturen på arbetsplatsen.

1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att få en ökad förståelse för hur manliga respektive kvinnliga chefer upplever sin stressituation på arbetsplatsen och hur detta påverkar deras alkoholvanor?

1.3 Frågeställningar

- På vilket sätt upplever intervjupersonerna att deras psykosociala arbetsmiljö påverkar deras stressituation och alkoholvanor?
- På vilket sätt upplever intervjupersonerna att stress förekommer i deras arbetsituation?
- Hur kan, enligt intervjupersonerna, sambandet mellan stress och deras alkoholvanor se ut?

- Hur kan skillnader eller likheter mellan de manliga och kvinnliga intervjupersonernas alkoholvanor se ut?

1.4 Begrepp

Uppsatsens centrala begrepp är stress, psykosocial arbetsmiljö, chefer, alkoholbruk, krav och kontroll. Vi kommer nedan att kort definiera begreppen.

1.4.1 Stress

Den definitionen av stress som vi använder oss av i uppsatsen är Lazarus stressbegrepp. Han menade att det är dynamiken i samspelet mellan människan och miljön som kan utlösa stress. En persons värderingar om ens egen kompetens i förhållande till de krav som ställs som avgör om miljöförhållandena leder till en stressreaktion eller inte (Agervold 2001).

1.4.2 Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö kan definieras som en persons upplevelse av och reaktion på de sociala förhållandena på arbetsplatsen. Individen både påverkar den psykosociala arbetsmiljön och påverkas av den (Lindén-Boström 1990). I den fortsatta framställningen kommer psykosocial arbetsmiljö betecknas som arbetsmiljö.

1.4.3 Chefer

Avdelningschefer och enhetschefer är de två former av chefer som vi använt oss av i uppsatsen. Både avdelningschefer och enhetschefer är ”mellanchefer” inom socialförvaltningen. Med ”mellanchefer” menar vi de chefer som inte är högst upp i organisationen utan har minst en chef över sig.

1.4.4 Alkoholbruk

Alkohol är en socialt etablerad dryck som det stora flertalet konsumerar med måtta. I vår definition utgår vi ifrån att vuxna människor kan bruka alkohol utan att ett bekymmer för vare sig individen eller samhället uppstår (Leissner 2001). I uppsatsen menar vi att

relationen mellan alkohol och stress är av mer tillfällig art och inte är problematisk för personen.

1.4.5 Krav

Med krav menar vi de krav som ställs på en person i förhållande till personens förmåga att hantera dem. Kraven kan vara både fysiska, till exempel fysisk ansträngning, och psykiska genom att arbetet exempelvis har för många olika arbetsuppgifter (Karasek & Theorell 1990).

1.4.6 Kontroll

Men kontroll menar vi vilket handlings- eller beslutsutrymme som är förenat med arbetet, det vill säga hur mycket kan personen påverka hur ens arbete ska struktureras och genomföras (a.a.).

2. METODDEL

2.1 Organisationsbeskrivning

Nedanstående beskrivning av organisationen bygger på information från intervjupersonerna.

Socialförvaltningen är en offentligt styrd verksamhet och överst i organisationen befinner sig socialnämnden. Den socialförvaltning som vi besökt är organiserad enligt följande. Direkt under socialnämnden befinner sig förvaltningschefen. Socialförvaltningen är uppdelad i sex stycken avdelningar. För varje avdelning finns det en avdelningschef som har det övergripande ansvaret för sin avdelning. Under varje avdelningschef finns det en eller flera enhetschefer. Enhetscheferna är socialsekreterarnas närmsta chef.

Vid den socialförvaltning som vi besökte är det ca 400 anställda. Det finns en socialnämnd, en förvaltningsdirektör, sex avdelningschefer samt ca 25 enhetschefer. Resterande personal är till exempel administrativ personal och socialsekreterare. Av avdelningscheferna är fyra stycken kvinnor och två stycken män och bland enhetscheferna är ca 30 % män. Ungefär detsamma förhållande, det vill säga 30 % män och 70 % kvinnor, gäller för övrig personal.

Avdelningscheferna har det övergripande ansvaret för budget, personal och att driva verksamheten framåt. De har mycket kontakt med enhetscheferna men ytterst lite kontakt med personalen i den dagliga verksamheten vid till exempel utredningsarbete. Enhetscheferna gör upp budget, har personalansvar samt ska vara till hjälp och stöd för socialsekreterarna i till exempel utredningsarbetet. Enhetscheferna har nära kontakt med den dagliga verksamheten.

Inom socialförvaltningen finns det en relativt tydlig uppdelning på vilka befogenheter som de olika befattningarna har. Då det kan röra sig om myndighetsutövning är det viktigt att det är tydligt vad de olika personerna får och inte får besluta om.

Socialförvaltning vi besökte har en restriktiv inställning till alkohol. Det finns ingen tradition av att använda sig av alkohol vare sig under arbetstid eller efter i form av exempelvis representationsmiddagar. På fester och dylikt bjuds det sällan på alkohol. Vad som kom fram i intervjuerna är att inställningen inom organisationen är att skattepengarna inte ska gå till alkohol.

2.2 Metodbeskrivning

I diskussionen om val av metod kom vi fram till att kvalitativ metod passade vår undersökning bäst. Vårt mål var inte att generalisera utan att få en djupare förståelse för intervjupersonernas situation. Syftet med vår uppsats har troligtvis uppnåtts bäst genom en personlig kontakt med intervjupersonerna. Wallén (1996) tar upp att en av fördelarna med att använda sig av en kvalitativ metod är att datainsamlingen ligger nära den verklighet som undersöks. En kvalitativ metod, där man använder sig av intervjuer, är lämplig då man vill få djupare insikt i sina frågeställningar. Intervjuerna har möjlighet att be intervjupersonen att upprepa och förtydliga svar som är oklara och genom detta kan man få en bättre förståelse för vad intervjupersonen talar om. Detsamma gäller för intervjupersonen som genom intervjuer har möjlighet att be intervjuerna förtydliga sina frågor. En nackdel med den kvalitativa metoden är att intervjupersonen kan känna sig mer utlämnad vid en intervjusituation än vid till exempel en enkät där svaren kan kännas mer anonyma (Wallén 1996). Denna känsla av utlämnande har vi försökt minska genom att visa respekt för intervjupersonernas anonymitet.

Vi ville undersöka intervjupersonernas arbets- och livssituation utifrån deras egna upplevelser. Vi har utgått från en intervjuguide (se bilaga 1) i våra intervjuer. Vi har valt att använda oss av en ostrukturerad tematiserad intervjuguide vilken utformades genom övergripande rubriker och punkter. Vårt val av en tematiserad intervjuguide gjorde att vi i

intervjuerna kunde hålla en viss struktur men samtidigt fick intervjupersonerna möjlighet att samtala fritt. Som motivering till val av intervjuform låg dessutom att vi ville åstadkomma en så fri intervjusituation som möjligt. Vi lät därför intervjupersonerna reflektera fritt kring våra olika teman. Följdfrågor ställdes först när intervjupersonen inte kom vidare i sin reflektion på egen hand. Om intervjun skulle vara för strukturerad skulle det inte finnas samma möjligheter för följdfrågor och fria reflektioner. En nackdel med att använda sig av ostrukturerad tematiserad intervjuguide istället för strukturerad skulle kunna vara att intervjupersonerna inte fick exakt samma frågor. Detta ledde till att i en del av intervjuerna har fokus legat på olika teman vilket i vissa fall har lett till att vissa teman har haft en mer dominerad roll än önskvärt. Denna risk försökte vi minska genom att styra in intervjupersonerna på andra teman.

Vid intervjutillfällena har båda författarna till uppsatsen närvarat för att båda skulle få ta del av informationen, stämningen och miljön. Bandspelare användes vid intervjuerna så att viktig information inte glömdes bort. En av intervjuerna höll i intervjun och den andra förde anteckningar.

Sammanställningen av intervjuerna har genomförts genom att intervjupersonernas svar har sammanställts under centrala teman och begrepp. Vi har därefter studerat materialet för att urskilja gemensamma mönster som skulle kunna vara relevanta för uppsatsen. De olika likheterna och skillnaderna sammanställdes därefter utifrån samma centrala teman och begrepp. Vid denna sammanställning använde vi oss både av det inspelade materialet och anteckningarna.

2.3 Urval

Eftersom vi ville undersöka chefers alkoholbruk i förhållande till stressituationen på arbetsplatsen ansåg vi att det var lämpligt med en arbetsplats där det fanns många manliga och kvinnliga chefer med hög arbetsbelastning och hög stressituation. Eftersom vi endast ville undersöka en arbetsplats var socialförvaltningen en arbetsplats där man kunde hitta både kvinnliga och manliga chefer som hade en relativt hög arbetsbelastning.

Utifrån denna tankegång valde vi att kontakta en socialförvaltning i Skåne. Urvalet är därmed icke slumpmässigt. Vid val av en annan arbetsplats hade utgången av undersökningen troligtvis blivit annorlunda. Hade vi exempelvis besökt ett privat företag hade det funnits en risk att vi inte hittat tillräckligt många kvinnliga chefer för att kunna göra en jämförelse mellan könen. Som vi har tagit upp i organisationsbeskrivningen hade socialförvaltningen som vi besökte en restriktiv inställning till alkohol. Inställningen till alkohol ser förmodligen olika ut på olika arbetsplatser, även detta hade troligtvis påverkat vårt resultat i en annan riktning.

De personer som kontaktades var antingen avdelningschefer eller enhetschefer och var därmed mellanchefer. Att vara mellanchefer innebär att man har krav både uppifrån och nerifrån. Dessa krav kan emellanåt vara svåra att kombinera och kan därmed ge en ökad stressituation (Olofson 2000). Valet av chefer grundade sig på studier som visade att chefer upplever en högre stress än tjänstemän utan chefsansvar (Frankenhaeuser 1997). Anledningar till att chefer känner större stress kan bland annat bero på att det är betungande att ha ansvar för någon annans arbete, behöva avskeda personal och att vara arbetsledare (Olofson 2000). För att vi skulle kunna diskutera kring våra frågeställningar om skillnaden mellan manliga och kvinnliga chefer har även fördelningen mellan män och kvinnor varit såjämn som möjligt.

2.3.1. Avgränsning

För att avgränsa uppsatsen har vi valt att fokusera på manliga och kvinnliga chefer inom en socialförvaltning i Skåne. Anledningen till att vi valt att fokusera på chefer är att enligt den litteratur vi har studerat finns en koppling mellan chefskap, alkohol och stress. Vi har valt att se på endast en arbetsplats på grund av att minska yttre påverkans faktorer så som företagets lokalisering, organisation, och policy.

Det finns många faktorer inom arbetslivet som kan påverka en persons alkoholbruk. Utifrån detta har vi valt att inrikta oss på sambandet mellan chefskap, psykosocial arbetsmiljö, stress och alkoholbruk.

2.4 Validitet och reliabilitet

2.4.1 Validitet

Med validitet menas att vi har mätt det vi avsåg att mäta och att inga andra faktorer har påverkat resultatet (Wallén 1996). Det kan ha funnits brister i validiteten i vår undersökning. Det vi avsåg att mäta kan ha varit känsligt att svara på. Det kan också ha varit så att intervjupersonerna inte hade reflekterat över orsakssambandet mellan stressen de upplevde och om de hade ett ökat alkoholbruk. Det kan även ha varit så att socialförvaltningen ville visa en viss image utåt och att verkligheten kan vara en annan.

I intervjun behövde intervjupersonerna reflektera kring olika förändringar i deras livssituation. Det kan ibland ha funnits svårigheter i detta då det handlade om berättelser som i efterhand kan ha varit konstruerade. Detta har till exempel kunnat bero på att intervjupersonerna inte mindes hur det verkligen var, att den verkliga upplevelsen inte var socialt accepterad eller att personliga erfarenheter och utveckling kan ha lett till att situationen upplevdes annorlunda. En av intervjupersonerna illustrerade efterkonstruktionens problematik enligt följande; ”*jag kommer inte riktigt ihåg, jag vet inte om jag gör om verkligheten men jag tror inte det*” Vi hanterade detta genom att ge intervjupersonen tid och utrymme för egen reflektion samt genom följdfrågor försökte vi hjälpa denne vidare i sitt resonemang.

Intervjuerna har genomförts på intervjupersonernas arbetsplatser. Detta kan ha bidragit till att vi mött intervjupersonerna i en yrkesroll som till viss del ska representera socialförvaltningen. Det skulle kunna vara möjligt att vi hade kommit bakom denna eventuella fasad genom att intervjua personerna på annan plats till exempel på ett café eller hemma hos intervjupersonerna.

Vi valde att inte skicka ut intervjumaterialet på förhand då detta skulle kunna bidra till att intervjupersonerna förberedde svar som då skulle kunna vara något tillrättalagda. Med anledning av att uppsatsens ämne skulle kunna ses som för personligt ansåg vi att det

fanns en risk att man i de här fallen hann konstruera en mer socialt accepterad bild av sig själv. Detta var inte att föredra då vi ville ha en situation där intervjupersonerna spontant var tvungen att ta ställning till frågorna.

2.4.2 Reliabilitet

Reliabilitet är om vi skulle få samma resultat om undersökningen gjorts om. Generellt sett vid genomförandet av en kvalitativ intervju blir reliabiliteten låg. Samma resultat hade troligtvis inte redovisats då vi hade gjort intervjuerna en nästa gång (Wallén 1996).

För att öka reliabiliteten har vi haft samma intervjuare vid samtliga intervjutillfällen. I och med detta har frågor ställts på liknande sätt i samtliga intervjuer. Trots detta har intervjuerna skilt sig åt mycket. Anledningar till detta, tror vi, till stor del kunde bero på intervjupersonernas skilda personligheter, engagemang och inställning till undersökningens ämne vilket vi tydligt märkte i intervjuerna då en del intervjupersoner var mer intresserade och entusiastiska till vårt ämne än andra. Andra anledningar kan ha varit vid vilken tidpunkt på dagen intervjuerna genomfördes, intervjuarnas och intervjupersonernas dagsform samt i vilken miljö intervjuerna genomfördes. Det var i intervjuerna tydligt att miljön påverkade intervjuens utgång. När intervjuerna skedde i avskildhet och fri från störningsmoment ledde detta till mera djupa intervjuer.

2.5 Reflektioner kring förförståelse

Vår förförståelse om chefer och deras stressituation kretsade kring tankar om att chefer upplevde större stress än tjänstemän utan chefsansvar. Vi trodde även att mellancheferna på socialförvaltningen kunde uppleva större stress periodvis då dessa personer både hade krav uppifrån och nerifrån. Vår generella bild av socialförvaltningen, vilken vi har fått genom egna besök samt massmedias bild, var att socialförvaltningen som arbetsplats hade en tung arbetsbörda och ständigt upplevde att de hade för mycket att göra. Då vi har läst litteratur kring att alkohol användes som stressreducerande medel funderade vi om detta kunde gälla även för socialförvaltningen. Vi tänkte att den offentliga sektorn inte

använde sig av alkohol på samma sätt som den privata i samband med arbetet men frågan väcktes hur det såg ut efter arbetstidens slut. Att det skulle finnas en skillnad var dock ingenting vi kunde ta för givet då det även inom offentliga verksamheter har framkommit, i exempelvis media, att alkohol har använts i stor utsträckning både under och efter arbetet.

2.6 Etiska överväganden

Vi har valt att arbetsplatsen samt personerna som intervjuades ska vara anonyma. En anledning till detta var att delar av intervjun kunde upplevas som känslig av intervjupersonerna. Uppsatsen påverkas inte av om läsarna får veta vem intervjupersonerna är och var de arbetar.

Med anledning av det ringa antalet avdelningschefer har vi i analysen endast, när könet haft betydelse för vårt resultat, benämnt intervjupersonens kön. Anledningen till detta var att så långt som möjligt bibehålla intervjupersonernas anonymitet. En annan svårighet i att behålla intervjupersonernas anonymitet har varit att några av intervjupersonerna arbetar på samma avdelning. Med anledning av att vi vid vissa tillfällen besökt samma avdelning två gånger har det funnits tillfällen när anonymiteten riskerat att gå förlorad.

2.7 Källkritik

Med anledning av att det finns relativt lite forskning kring det ämne vi har valt, har det stundvis funnits svårigheter med att hitta relevant litteratur. Vi har därför ibland endast funnit viss forskning på Internet. Vi är medvetna om att de här källorna kan vara mindre tillförlitliga ur forskningssynpunkt än exempelvis böcker. Vi har dock endast använt oss av Internetsidor där vi ansåg att uttalanden har gjorts av personer som har stor kunskap inom området.

För att få en större tyngd i vår uppsats har vi till största del använt oss av tyckt litteratur där de flesta författarna forskar eller har många års erfarenhet inom området. Till exempel är en av våra huvudböcker som Lindén-Boström har skrivit hennes avhandling.

En annan av våra huvudböcker är skriven av Agervold som är professor i arbets- och organisationspsykologi.

3. TIDIGARE FORSKNING

3.1 Stress

Begreppet stress används i många olika situationer, dels i vardagligt tal och medier och dels inom forskning. Svårigheterna med begreppet är att alla individer lägger in olika betydelser och värderingar i det och därmed finns det ingen enhetlig definition (Krauklis & Schenström 2001).

Stressbegreppet grundades av läkaren Hans Selye på mitten av 1950-talet. Han kom fram till att när en människa utsätts för påfrestning sätts en neurofysiologisk reaktion igång. Denna reaktion har som syfte att maximera den fysiska ansträngningen i form av kamp eller flykt när en fara hotar. När detta uppstår utsöndras olika hormoner i kroppen. I dagens samhälle är denna fysiologiska reaktion inte alltid lämplig utan fyllde en större funktion för våra förfäder. Den fysiologiska reaktionen är mest passande när det krävs en relativt snabb insats. Om personen stannar i den påfrestande situationen menar forskare att den fysiologiska stressreaktionen har många skadliga effekter på hälsan, exempelvis kan långvarig stress sänka immunförsvaret (Agervold 2001). Dagens krav i samhället är oftast inte fysiska utan psykiska. Det som kan vara problematiskt är att dagens påfrestningar utlöser samma kroppsliga stressreaktioner vilket ibland kan vara till mer skada än nytta då exempelvis problem med relationer eller datorer inte kan lösas med kamp eller flykt (Frankenhauser 1997). Vad som kan vara intressant att betona är dock att genom kopplingen mellan stress och fysiologisk reaktion kan förklaringen ligga varför psykisk belastning kan ge fysiska sjukdomar och därmed hur faktorer i den psykosociala arbetsmiljön kan leda till stresssjukdomar (Agervold 2001).

Under 60-talet kom stressforskare fram till att det var för enkelt att se på stress endast ur ett fysiologiskt perspektiv. Människor löser den psykiska stressen på andra sätt än genom fysisk aktivitet. En amerikansk psykolog, Lazarus har försökt klarlägga den psykologiska delen av stressreaktionen. Lazarus framhävde vad som händer i samspelet mellan

människan och miljön. Olika individer reagerar olika på samma situationer beroende på hur personen tolkar den. Samma person kan även reagera olika på samma situation vid olika tillfällen och i olika miljöer. Det handlar om en process där individens förmåga ställs mot omgivningens krav. En förutsättning för att stressen ska vara på en rimlig nivå är att det finns en balans mellan de krav som ställs och personens förmåga att hantera kraven. Om man går en längre tid i ovisshet, upplever hjälplöshet höga arbetskrav, brist på inflytande och kontroll kan detta medföra stress (Agervold 2001).

Vi har i vår uppsats valt att fokusera på den psykologiska stressen där man ser på samspelet mellan människan och miljön då det där finns ett större samband med arbetslivet i denna teori. I teoriavsnittet kommer Lazarus teori om psykologisk stress att utvecklas vidare.

3.2 Sambandet mellan stress och alkoholkonsumtion

Det har i vårt uppsatsarbete varit svårt att hitta tidigare forskning om sambandet mellan alkoholbruk och stress. Det har gjorts ett stort antal studier på alkoholområdet genom åren, men studier som tar upp arbetets roll för alkoholvanor är dock ännu sällsynta. Trots att det är välkänt att alkoholbruk och stress har ett samband finns det enligt Fredrik Spak, universitetslektor vid institutionen för samhällsmedicin vid Sahlgrenska akademien, ännu ingen forskning inom området i Sverige (www.nymedicin.com).

Trots att den svenska forskningen om sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och alkoholkonsumtion inte är speciellt välutvecklad, förekommer det dock att man i arbetsmiljöundersökningar berör alkoholområdet. Lindén-Boström nämner bland annat i sin bok forskarna; Janlert, Lindberg och Synnerman (1979) som har studerat journalisters psykosociala arbetsmiljö. Studiens resultat visar på att de journalister som hade oregelbundna arbetstider och hög arbetsbelastning hade en hög alkoholkonsumtion. En annan undersökning som studerat tjänstemäns arbetsmiljöer av Wahlund och Nerell (1976) visar på att de som upplever arbetet som psykiskt påfrestande i större utsträckning än andra finns med bland de med högst alkoholkonsumtion (Lindén-Boström 1990).

De här olika studierna som gjorts genom åren ger oss en liten inblick om att det finns ett samband mellan faktorer i den psykosociala arbetsmiljön och ökat alkoholbruk.

Enligt ett pressmeddelande från Göteborgs universitet visar forskaren Anna Söderpalm, som är verksam vid institutionen för klinisk neurovetenskap vid Sahlgrenska akademien, att stress gör att människor konsumerar mer alkohol. Stress ökar den subjektiva upplevelsen av att alkohol har en lugnande effekt. Söderpalm har studerat hur personers alkoholvanor och upplevelse av alkohol skiljer sig åt beroende på hur stressade de är. Resultaten visade att försökspersonerna upplevde att alkoholen hade en större lugnande effekt när de var stressade än när de var ostressade. Det visade sig också att stressen gjorde att försökspersonerna drack mer alkohol. Det framkommer av pressmeddelandet att Söderpalm tror att både stress och alkohol ökar vissa hormoner som verkar i hjärnan och ger ett lugn. Det framkommer även att det enligt Söderpalm behövs fler studier på området och att man behöver skaffa sig mer kunskap om vilken roll stress har i användandet av alkohol (www.medicallink.se).

Enligt Borgström (2003) har forskaren Tomas Hemmingsson vid Arbetslivsinstitutet studerat 40 000 män i över trettio år för att se vad som kan leda människor till ökat alkoholbruk. Resultat av studien visar att stress gör att människor konsumerar mer alkohol. Känslan av få en lugnande effekt kan driva människor till att konsumera alkohol. Hemmingsson har även kommit fram till att män som har sämre möjligheter att påverka sin arbetssituation har dubbelt så stor risk att bli alkoholister än män som känner delaktighet på jobbet. Studien visar alltså att delaktighet och inflytande i arbetet påverkar hälsan (Borgström 2003).

Att människan dricker alkohol kan ha många olika förklaringar. En viktig förklaring kan dock vara som tidigare forskare även hävdade att alkohol kan användas som ett stressreducerande medel. Om en individ upplever sin arbetssituation som stressig kan alkohol, för en del människor, ge en kortsiktig lösning och minska stressen (Lindén-Boström 1990).

3.2.1 Manligt och kvinnligt alkoholbruk

I undersökningar som har gjorts på vem som använder sig av alkohol som stressreducerande medel har det framkommit att det är vanligast bland högkonsumerande män och det är vanligare bland högre tjänstemän än bland lägre. Detta kan bero på att det fortfarande är mer tillåtet för män än för kvinnor att använda sig av alkohol (Lindén-Boström 1990).

Traditionellt sett har männen en högre alkoholkonsumtion och det är en lägre andel män som är nykterister än kvinnor. Under de senaste åren har det skett en utjämning där kvinnornas alkoholkonsumtion och alkoholmönster har närmat sig männens även om det fortfarande skiljer sig i mängden man konsumerar, vilket bland annat beror på kvinnans fysiska förutsättningar (Helmersson-Bergmark 2000).

Kvinnors alkoholbruk har ökat signifikant mellan 1990 och 1998. Mot den bakgrunden förs det både i Sverige och internationellt en diskussion om att mäns och kvinnors konsumtionsvanor håller på att utjämnas (www.nymedicin.com). Enligt ett delbetänkande av Alkoholpolitiska kommissionen dricker kvinnor alkohol även i vardagliga sammanhang, vilket har bidragit till en förändring i kvinnors alkoholkonsumtion och konsumtionsmönster (SOU 1994:28). Kulturella normer och lagar begränsade tidigare kvinnors alkoholkonsumtion. I det samhälliga idealet som präglade början av 1900-talet fanns inte bilden att kvinnan skulle dricka alkohol. Hon var den ansvarstagande makan och modern och skulle inte förknippas med alkohol (Leissner 2001). En förändrad könsroll och större ekonomisk frihet kan vara eventuella orsaker till varför kvinnor dricker mer alkohol. Stress som följd av arbetets krav, dubbelarbete, långa arbetsdagar, marginellt inflytande och låg uppskattning kan också vara olika anledningar till en högre alkoholkonsumtion (SOU 1994:28).

Både män och kvinnor i Sverige har ökat sin alkoholkonsumtion sedan 1980-talet, något som lett till att antalet alkoholskador blivit större. Kvinnor tar till sig mäns vanor, de går

oftare på krogen och antar ett kontinentalt dryckesmönster. Många kvinnor är också stressade och försöker dämpa sin ångest med alkohol, säger Hans Bergman, professor vid institutionen för klinisk neurovetenskap, Karolinska institutet i Solna (a.a.).

4. TEORI

För att förklara den psykosociala arbetsmiljön och vilken påverkan delar av den kan ha på våra intervjupersoners stressituationer har vi valt att använda oss av Lazarus teori som fördjupar sig i förhållandet mellan miljö och individ. Vi kommer vidare att ta upp förhållandet mellan psykosocial arbetsmiljö och stress samt Karaseks modell om krav och kontroll i arbetslivet. För att diskutera alkoholens koppling till arbetet har vi valt att använda oss av det epidemiologiska och kulturella perspektivet.

4.1 Lazarus teori om psykosocial arbetsmiljö

Det var den amerikanska psykologen, Lazarus, som förankrade begreppet stress i psykologisk teori. Han menar att det är dynamiken i samspelet mellan människan och miljön som kan utlösa stress. Vidare menar Lazarus att det är en persons uppskattning om ens egen kompetens i förhållande till de krav som ställs som avgör om miljöförhållandena leder till en stressreaktion eller inte (Agervold 2001).

Man skiljer på olika uppskattningar när en person upplever en ny situation som är avgörande för hur processen fortlider. Det vanligaste är att situationen uppskattas som neutral det vill säga något som personen klarar av utan att behöva tänka så mycket på den. Inträffar det däremot något som personen upplever som ett hot startar en process som kan leda till en stressreaktion. Ett hot kan vara att ställas inför en arbetsuppgift som man inte tror sig klara av, eftersom man inte har kunskap eller nog med tid för att klara av att lösa uppgiften. Detta menar Lazarus är ett hot mot personens välbefinnande. Anledningen till att man kan känna stress i dessa situationer är att de kraven man har på sig själv att självständigt klara av en arbetsuppgift hotas genom att man ställs inför en uppgift som man kanske ändå inte klarar av. I det här sammanhanget talar Lazarus om en typ av övervägande där personen tar ställning till situationen som han kallar den primära värderingen. Personen måste fråga sig om situationen är hotfull eller inte. I direktkontakt till detta radar personen upp vilka handlingsmöjligheter han har i förhållande till hotet. Detta är den så kallade sekundära värderingen. Det kan i själva verket vara missledande

att tala om den första och den andra värderingen då dessa två övervägningar egentligen sker samtidigt. Personen ställer sig frågor om vad han ska göra åt situationen och diskuterar sedan de olika alternativen han kommer fram till. Dessa övervägningar behöver inte alltid vara medvetna utan är processer som pågår i personens huvud och kan ske snabbt och utan direkt eftertanke. En person är inte alltid medveten om han är stressad. Gränsen mellan att hantera vardagliga problem till att ens situation fylls av ständiga belastningar är väldigt flytande. Den dagliga problemlösningen, som kan handla om att man har bråttom med någonting, är ofta situationer man klarar av och sedan glömmet bort. Problem uppstår när det blir besvärligare att lösa svårigheterna och när de tär på personen över längre tid. Situationen förvärras genom att nya problem dyker upp innan de förra är lösta. Det är vid dessa tillfällen som de första stresssymtomen dyker upp (Agervold 2001).

När hotet har skapat en obalans mellan individ och miljö försöker personen göra någonting åt situationen. Obalansen som har skapats mellan personen och miljön gör av med energi. Olika stresssymtom som sömnproblem, nervositet, ångest, depression blir följden av obalansen, därför kommer personen nu att försöka avlägsna denna. Eftersom det är två sidor som samverkar, miljön och individen, kommer reaktionen riktas mot en av dem (a.a).

Det som personen försöker göra är att avlägsna den obalans som skapats mellan miljön och individen genom att hitta ett sätt att angripa problemen. Obalansen kan uppstå genom att det finns krav i arbetet som individen inte har tillräckligt med tid för att lösa, det kan även vara så att det finns krav som personen rent kunskapsmässigt inte klarar av. Att förändra arbetets organisation eller erbjuda personen fortbildning kan vara sätt att lösa problemen. Genom att öka personen kvalifikationer eller ändra på kraven stärks bandet mellan krav och resurser och därmed avlägsnas obalansen (a.a).

Enligt Lazarus finns det två huvudalternativ till hur man hanterar stress. Det ena alternativet är att man tar tag i de yttre problem som ger upphov till stress, det andra är att man förändrar sig själv så man blir mer motståndskraftig och kan klara av de krav som

ställs. Personen försöker alltså hindra de negativa känslorna genom att göra något åt arbetsförhållandena. Det är dock inte alltid möjligt att en person kan påverka sin situation på arbetsplatsen. Istället reagerar då personen med att tona ner betydelsen av det negativa förhållandet. Man kan istället försöka omdefiniera situationen till något positivt. Det handlar alltså om att man ändrar förhållningssätt till sitt arbete och på så sätt kanske man reducerar de negativa känslorna (Agervold 2001.).

4.1.1 Samverkan mellan arbetsmiljö och person

Personens arbetsmiljö tillsammans med individens personliga behov, önskningar och motiv i förhållande till arbetet, har stor betydelse för hur och om personen upplever stress i arbetet. Genom att individen med tiden skaffar sig erfarenhet och utvecklas bidrar det till att personen hittar sätt att påverka sin arbetsplats. En persons sätt att reagera på avgörs både av den miljö hon arbetar i och personens egna förutsättningar. Det handlar alltså både om en påverkan från miljö till person och från person till miljö. Personen kan beskrivas på flera sätt, det som är relevant i relation till arbetslivet är personens egenskaper, kunskaper, behov och värderingar. Miljön kan beskrivas utifrån bland annat det organisatoriska, det vill säga sättet arbetet är uppbyggt på. Arbetsorganisationen är beroende av hur många som arbetar där, lokalernas utformning och ledningens idéer om hur verksamheten drivs på bästa sätt. Arbetets belastningar, pressen på arbetsplatsen, hur tydliga arbetsområdena är och hur man samarbetar är förhållanden som påverkas av den sociala organisationen på arbetsplatsen (Agervold 2001).

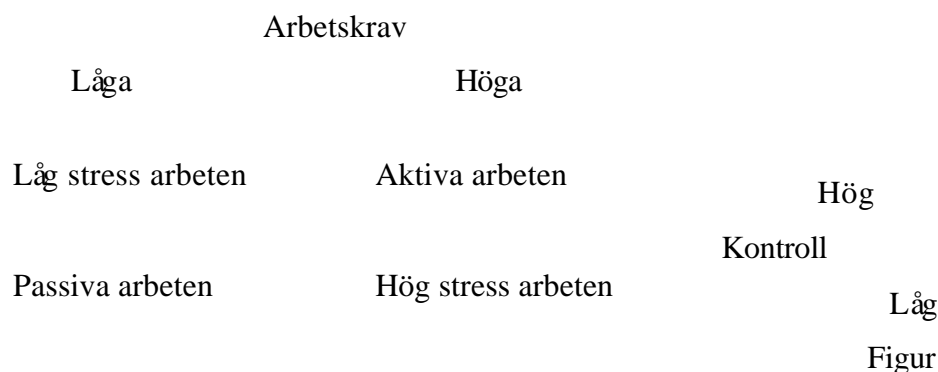
Det som har betydelse när man pratar om personen är utbildning och kvalifikationer. Har man rätt utbildning och kvalifikationer för de arbetsuppgifter man utträttar och är arbetsuppgifterna uppdelade på rätt personer? En annan del av individsidan som kan prägla förhållandet mellan person och miljö, är personens egna värderingar, överensstämmer de med ledningens och politikernas? Som chef inom socialförvaltningen kan en sådan fråga vara av stor vikt att ställa sig då och då (a.a.).

Stress kan uppstå genom att arbetets krav inte överensstämmer med arbetets villkor samt personens förmåga. Det är genom att jämföra miljöns krav med individens resurser som obalansen uppstår och det är därför sambandet mellan person och miljö är så viktigt. Om krav och resurserna motsvarar varandra blir det bra resultat. Är det däremot så att kraven är för stora eller för små blir resultatet sämre. Det är både de positiva och negativa sidorna av arbetssituationen som avgör om resultatet blir bra eller dåligt. En positiv sida kan väga upp en negativ. En positiv del av arbetssituationen kan vara att personen har kontroll och inflytande över sitt arbete, vilket leder till att resultatet kan bli bra. Hur man reagerar på arbetet beror till stor del på samverkan mellan de olika faktorerna (Agervold 2001.).

4.3 Karaseks modell om krav och kontroll

En modell som ofta används vid diskussion om stress på arbetet är krav/kontrollmodellen av Karasek och Theorell. Den ser på samspelet mellan hur arbetet är utformat i form av höga och låga krav och vilken möjlighet som finns till kontroll i arbetet. Med modellen menas att stress uppstår som en gemensam effekt av krav i arbetssituationen och graden av kontroll för den som möter kraven. Med krav menas den insats eller ansträngning som arbetet kräver. Denna ansträngning kan vara fysisk, till exempel fysisk ansträngning eller risker. Arbetskraven kan även vara psykiska genom att arbetet till exempel rymmer för många arbetsuppgifter eller att det inte finns tillräckligt med tid för att genomföra arbetsuppgifterna. Kontroll innebär handlingsfrihet eller beslutsutrymme som är förenat med arbetet, det vill säga om individen själv kan bestämma hur ens arbete ska struktureras och genomföras. Det innefattar även om personalen har möjlighet att lära sig nya saker och få utnyttja redan befintliga kompetenser. (Karasek & Theorell 1990).

Nedan följer en figur av modellen krav och kontroll.



1 (Karasek & Theorell 1990)

Modellen kan sammanfattas i figur 1. En axel visar kontroll, som går från högt till lågt. Den andra visar arbetskrav, som också går från högt till lågt. Karasek och Theorell fokuserar på vilka konsekvenser olika kombinationer har för individens hälsa och möjlighet till utveckling i arbetet (Karasek & Theorell 1990).

Hög kontroll och låga krav resulterar i låg stress arbeten. Arbetet kan kännas otillfredsställande då det är sällan som arbetet låter individerna ge sig i kast med utmaningar. Vid de här arbetena är det mindre risk än genomsnittet att få arbetsrelaterade sjukdomar (a.a.).

Hög grad av kontroll och höga krav ger aktiva arbeten. Här kompenseras de höga kraven av hög kontroll. Aktiva arbeten kräver stor insats och har många utmanande situationer. Känslan av kontroll minskar dock risken för stress och kraven kan leda till utveckling hos individen samt ses som en utmaning. Personen kan styra sitt arbete, ta egna initiativ och fatta egna beslut. Aktiva arbeten leder till hög arbetstillfredsställelse, lärande och utveckling (a.a.). Personers utvecklingsmöjligheter, engagemang och motivation i arbetet bidrar till ökad arbetslust. Inflytande och kontroll över arbetet har också en stor positiv effekt på människor. Under dessa omständigheter känner människor sig bättre till mods, trivs med att arbeta. Detta bidrar alltså till att människor känner mindre stress då de befinner sig i arbetssituationer där arbetspressen är kontrollerbar (Agervold 2001).

Låg kontroll och låga krav ger passiva arbeten där individen kan förlora sin förmåga att fatta beslut. Låg kontroll och höga krav är den kombination som har den största risken för stress och medföljande sjukdomar. Denna arbetssituation kan uppkomma vid enformigt, rutinbetonat arbete, speciellt om det ska utföras under tidspress. De här arbetena har dessutom få utmaningar av vikt och personalen har liten möjlighet till eget initiativtagande. Efter hög stress arbeten är passiva arbeten det största psykosociala arbetsrelaterade problemet. Denna kombination kan leda till att motivationen sjunker och att man vantrivs på jobbet (Karasek & Theorell 1990).

Höga arbetskrav och låg kontroll resulterar i hög stress arbeten. Individen får inget utrymme att omvandla de höga arbetskraven och därmed stressen till något positivt som vid de aktiva arbetena då kontrollen över arbetet är låg. Hög stress arbetena har de minst gynnsamma effekterna av stress och personer med denna typ av arbeten har en mycket påfrestande arbetssituation (a.a.).

Till modellen har även socialt stöd lagts som en variabel. Känner man sig exempelvis omtyckt av sina arbetskamrater och ledningen och om man får feedback på det som görs i ens arbete kan detta minska stress. Omvänt betyder det att brist på socialt stöd påverkar hälsan negativt och kan leda till ökad stress (a.a.).

Det finns de, till exempel Vagg och Spielberger (1998) som kritiserar krav och kontrollmodellen för att vara för enkel för att det finns andra viktiga aspekter i den psykosociala arbetsmiljön förutom krav och kontroll som inte kommer med. Beehr och Glaser (2001) skriver i en artikel att kopplingen mellan krav och kontroll i förhållande till stress sällan har ett statistiskt påvisbart samband. De menar att krav och kontroll inverkar på individers hälsa i arbetsmiljön men det fanns inget större samband mellan dem än mellan andra faktorer.

4.3.1 Arbetsbelastning och åtgärder

Om en person får en ökad stressituation på arbetet beror detta till stor del på om man kan påverka sin arbetssituation eller inte. Ju större belastning man har desto viktigare är det att man kan påverka sitt arbete för att inte stressnivån ska öka hos individen (Iwarson 2002.). Arbetsbelastning i form av arbetspress kopplas i Karaseks modell samman med den bristande kontrollen. Ett exempel på belastning inom exempelvis socialförvaltningen kan handla om att svåra avgöranden och beslut ska fattas på kort tid, samtidigt försvåras detta beroende på att dessa beslut har stor betydelse för människor som är beroende av arbetsplatsens insatser (Agervold 2001).

De personer som har kontroll över sin arbetssituation kan börja planera sitt arbete för att förbättra arbetsmiljön. Avdelningscheferna inom socialförvaltningen har stor kontroll och inflytande över sitt arbete och kan därför förändra planeringen så att deras eget arbetsklimat förbättras. De personer som inte har den kontrollen över sitt arbete, kan ha svårare att ensam förändra arbetsförhållandena. Här måste man samarbeta med kollegor och ledning för att förändra organisationen vilket i sin tur leder till bättre psykosociala villkor. Om detta inte kan verkställas kan personen möjligtvis vidareutbilda sig för att få bättre resurser i förhållande till arbetes krav (a.a.).

4.3.2 Krav/kontroll modellens koppling till alkohol

Modellen krav/kontroll har genomgått många studier och inom arbetslivsforskning undersöks den än. Genom en del av de här undersökningarna har forskare bland annat kunnat visa att en belastad situation följs av ett stort missnöje och leder till stressreaktioner. Krav och kontroll har betydelse för hur tillfreds man är med sitt arbete. Det finns ett fåtal forskare som har kopplat samman modellen med alkoholbruk och enligt forskarna är låg kontroll förknippat med ökat alkoholbruk. För kvinnor är låg kontroll i arbetet en riskfaktor för ökat alkoholbruk enligt Head (2004). Denna koppling förekommer inte för vare sig män eller kvinnor i arbete där det även finns höga krav i kombination med denna låga kontroll. För män är varken höga krav eller lågt socialt stöd en risk för att utveckla ökat alkoholbruk (Head 2004).

Lindén-Boström (1990) har även hon i sin avhandling kommit fram till att låg kontroll är relaterat till ökat alkoholbruk. Vidare i sin undersökning har hon kommit fram till att oavsett höga eller låga krav är ökat alkoholbruk relaterat till låg kontroll. Högt socialt stöd i arbetet kan delvis skydda mot ökat alkoholbruk vid låg kontroll. Låg kontroll i kombination med höga krav visar sig inte ha samma betydelse som låga krav och socialt stöd. Det är alltså även i denna studie kontroldimensionen som framstår som mest betydelsefull ur alkoholsynpunkt (Lindén-Boström 1990).

4.4 Chefskap och stress

Att känna sig stressad på arbetet idag är inget ovanligt fenomen. Snabba förändringar, hög arbetsbelastning, ökad tidspress, höga krav, minskade resurser och oro för att förlora jobbet är vanliga arbetsmiljöproblem som påverkar en persons stressituation. Om man dessutom är missnöjd med sina arbetsuppgifter eller inte har tillräcklig utbildningsnivå som jobbet kräver kan detta öka stressen ytterligare. Kombinationen av höga krav, brist på socialt stöd och små möjligheter att påverka är den sämsta utifrån ett stressperspektiv (www.halsolinjen.nu). Tidspressen är den vanligaste orsaken till att människor känner sig stressade på jobbet bland både män och kvinnor (Frankenhaeuser 1997).

Att vara chef inom socialförvaltningen innebär att man ofta befinner sig i stressfyllda situationer. Det finns olika sätt att hantera den här stressen. Beroende på hur man är som person har man olika toleransnivåer mot stress och samtidigt olika sätt att hantera det. En del kan kanske använda sig av alkohol för att handskas med sin stressade situation. Chefspositionen i sig ställer andra krav, samtidigt som man ska vara en god ledare är det många chefer som måste kunna hantera både krav uppifrån och nerifrån. Andra anledningar till att chefer känner större stress kan bland annat bero på att det är betungande att ha ansvar för någon annans arbete, behöva avskeda personal, vara arbetsledare, tvungen att ta med sig arbetet hem. Dessa personer kan hamna i en situation där de behöver vara alla till lags utom sig själva detta kan vara ett problem till exempel

för mellanchefer då de stundvis befinner sig i en situation där de inte alltid kan påverka beslut som fattas, vilket kan bidra till en ökad stressituation (Olofsson 2000).

4.4.1 Chefskap ur ett könsperspektiv

Kön har många och olika tolkningar och definitioner. En vanlig tankegång är att kön är något som skapas genom enskilda och kollektiva processer (Solberg 1997).

I relation till hur många kvinnor och män som arbetar inom till exempel socialförvaltningen är det procentuellt sett fler män som sitter i chefspositioner än kvinnor. Det har även framkommit att männen generellt sett har en kortare väg från avslutad grundutbildning till en chefsposition än vad kvinnor har (a.a.).

Enligt Solberg (1997) har kvinnor en förmåga att ställa för höga krav på sig själva, till exempel att de ska göra ett ordentligt arbete och klara av det själva. Detta kan leda till att upplevelsen av kraven blir för höga. En förklaring till detta kan vara att kvinnor redan som flickor socialiseras in i denna ordentlighet och att det är ett ideal som kvinnor ska leva upp till (a.a.). Stressen är nästan alltid kopplad till alltför höga krav. Kvinnor har dessutom en förmåga att göra de här kraven till övermänskliga (Ahltorp & Franke 1991).

I en undersökning mellan manliga och kvinnliga chefer kommer forskarna fram till att mäns stressnivå sjunker efter arbetsdagens slut till skillnad från kvinnor där stressnivån stiger kraftigt när arbetsdagen slutar (Krauklis 2001). Det är även vanligt att kvinnor anpassar sig till männens stressprofil. Dessutom känner kvinnliga chefer att de måste prestera bättre än männen som är i liknande positioner (Frankenhaeuser 1997).

4.5 Alkohol och arbetsmiljön

Det finns idag en bristfällig kunskap när det gäller vad det är i arbetsmiljön som kan leda till, har samband med eller motverkar bruk av alkohol (Lindén-Boström 1990).

Psykosocial arbetsmiljö kan definieras som en persons upplevelse av och reaktion på de sociala förhållandena på arbetsplatsen. Individerna både påverkar den psykosociala arbetsmiljön och påverkas av den. Hur en människa upplever den psykosociala arbetsmiljön kan bero på exempelvis kön, ålder, utbildning, förväntningar och hur nöjd man känner sig med sitt arbete. Det kan även förändras över tid för en person (a.a.). Agervold (2001) tar upp diskussionen kring om det är så att människor med enformigt eller socialt isolerat arbete gör att personen kan få alkoholproblem eller hamnar personer med alkoholproblem i sådana arbeten? Det kan också vara så att de som har ett problematiskt förhållande till alkohol upplever den psykosociala arbetsmiljön på ett annat sätt än om de inte hade haft det (Agervold 2001).

När det gäller psykosocial arbetsmiljö och alkoholbruk kan det vara svårt att veta vad som påverkar vad. Är det den psykosociala arbetsmiljön som påverkar alkoholbruket eller är det alkoholbruket som påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Det som är viktigt att observera är de psykosociala arbetsmiljöförhållanden som har ett samband med ökat alkoholbruk för att kunna finna tänkbara riskfaktorer (Lindén-Boström 1990). Varningssignaler på om man börjar bli för stressad kan vara att man ökar bruket av alkohol, får sömnsvårigheter, har koncentrationssvårigheter med mera. Exempelvis kan belastande arbetsuppgifter ha direkt effekt i form av stress och indirekt i form av att man försöker kompensera den ökade pressen med bruk av alkohol (Agervold 2001).

Det forskningsperspektiv som tar upp vissa riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till alkoholbruk är det epidemiologiska forskningsperspektivet (Lindén-Boström 1990).

4.5.1 Epidemiologiska forskningsperspektivet

Roman och Trice har kommit fram till ett antal riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön som kan påverka att det uppkommer ett problematiskt bruk av alkohol.

Riskfaktorer i den psykosociala arbetsmiljön kan framhäva befintliga alkoholproblem. För att riskfaktorerna ska gälla menar Roman och Trice att personerna på arbetsplatsen redan måste ha erfarenhet av alkoholkonsumtion exempelvis erfarenheter som kan tolkas som olika förväntningar på alkoholens effekter. De tar upp åtta olika riskfaktorer:

1. Frånvaro av klart uttalade mål. Gäller främst yrken där man är ensam inom sitt yrkesområde. Genom bristande återkoppling på det arbete personen utför finns det risk att stress uppstår.
2. Obunden arbetstid. Kan ge att den anställde inte deltar i informella grupper på arbetet. Det kan även leda till att andra inte kan kontrollera personens arbete.
3. "Fält"regler. Mycket resor och kontakter med personer utanför arbetet vilket leder till låg kontroll för överordnanden och arbetskamrater.
4. Utnyttjande av andras alkoholproblem. När någon annan anställd kan dra fördel av en annan anställds problematiska situation och därför inte ingriper.
5. Arbetsnarkomani. Att vara för starkt engagerad i sitt arbete vilket kan leda till hög spänning
6. Överflödigt yrkeskunnande. När en person är kvar i organisationen på en annan post där personens kunskaper inte krävs.
7. Förvärvsrörlighet. När det är vanligt med en hög alkoholkonsumtion inom gruppen med konsumtionen hålls under kontroll genom gruppens sociala kontroll.
8. Alkoholkonsumtion i arbetet. När alkohol förekommer under arbetsdagen.

Ett gemensamt drag för alla faktorerna är att alkoholen används som ett sätt att lösa spänningar vid exempelvis bristande kontroll. Alkoholkonsumtion är en avsiktlig handling för att handskas med ett individuellt problem (Lindén-Boström 1990).

Att alkohol finns tillgängligt, social press samt tillåtande alkoholkultur är faktorer som andra forskare har tagit upp som riskfaktorer (a.a.).

4.5.2 Kulturella forskningsperspektivet

Med alkoholkultur menas en miljö där normer om alkoholbruk förmedlas till personalen genom formella och informella sätt. De här normerna kan vara mer eller mindre tillåtande när det gäller alkoholbruk. De personer som finns eller kommer till arbetsplatsen har med sig sina tidigare normer om alkohol, de här kan upprätthålla redan existerande alkoholnormer eller påverka till att alkoholnormerna förändras på arbetsplatsen. Ett exempel på att gamla normer ersätts med nya kan vara att när kvinnorna börjar arbeta på en manlig arbetsplats socialiseras dem in i manliga konsumtionsmönster. I en arbetsmiljö där alkohol ses som tillåtet borde enligt Lindén-Boström (1990) risken vara större för att alkohol används som ett stressreducerande medel (Lindén-Boström 1990).

Generellt sätt har normerna varit olika för män och kvinnor, det har för män varit mer tillåtande att konsumera alkohol. Det har visat sig, bland annat i en undersökning som Haavio-Mannila (1986) har gjort, att alkoholbruket hos kvinnor och män påverkas av arbetsplatsens könsstruktur. Om män är majoritetskön följer kvinnorna efter deras alkoholvanor men om kvinnorna är det dominerande könet följer männen inte efter kvinnornas alkoholvanor (Haavio-Mannila 1986).

Ur forskningssynpunkt kompletterar det kulturella perspektivet det epidemiologiska, det förstnämnda perspektivet har inte i lika stor utsträckning varit fokus för forskningen kring arbetsmiljö och alkohol och är därmed inte lika utvecklat (Lindén-Boström 1990).

5. PRESENTATION OCH ANALYS

5.1 Sammanställning av intervjupersonerna

Intervjupersonernas genomsnittsålder är runt 50 år och alla har lång erfarenhet inom det sociala arbetet. Intervjupersonerna har varierad erfarenhet som chef, en del har varit chef i tre år medan andra har varit chef i cirka tjugo år. Vi har intervjuat nio personer varav fem stycken är avdelningschefer och fyra är enhetschefer. Totalt är fem av intervjupersonerna kvinnor och fyra är män. Sex av de nio intervjupersonerna har socionomutbildning i botten övriga annan liknande utbildning. Samtliga intervjupersoner har olika vidareutbildningar inom ledarskap.

5.2 Situationer som ger upphov till stress

5.2.1 Tidspress

Sju av de nio intervjupersonerna upplever att stress förekommer i deras arbetsuppgifter under vissa perioder. Den vanligaste anledningen till att intervjupersonerna känner stress är att de känner tidspress och då framförallt när de ska genomföra något på kort tid.

Det jag upplever som stress är när man har en tidspress på sig, till exempel att man får besked om att nu har du tre dagar eller en vecka på dig att redovisa personalekonomin.

Värst är det enligt andra intervjupersoner under specifika perioder på året. Det är till exempel många som upplever ökad stress under jul och nyår, då verksamhetsrapporterna ska skrivas och budgeten ska redovisas. Lazarus tar i sin teori upp att när en person ställs inför en arbetsuppgift där det inte finns nog med tid för att kunna lösa uppgiften är detta ett hot mot personens välbefinnande och kan leda till en stressreaktion (Agervold 2001). Även Karasek tar upp detta i sin modell om krav och kontroll. Han menar att arbetskraven kan vara psykiska till exempel genom att man har för många arbetsuppgifter eller inte tillräckligt med tid för att lösa dem (Karasek & Theorell 1990).

5.2.2 Svåra avgöranden

En del av enhetscheferna är ibland tvungna att fatta beslut i akuta ärenden. Detta kan upplevas som ett stressmoment. Det har i intervjuerna varit en skillnad mellan de olika avdelningarna. På avdelningarna där det förekommer myndighetsutövning och känsliga ärenden som kräver snabba beslut, upplever enhetscheferna en ökad stress. Detta problem tar Agervold (2001) upp i sin bok "Arbete och stress". I Karaseks modell om krav och kontroll kopplas arbetsbelastningen samman med den bristande kontrollen. Ett exempel på belastning inom socialförvaltningen kan innebära att svåra och avgörande beslut ska fattas på kort tid. Arbetet försvåras av att besluten har stor påverkan på människors liv (Agervold 2001). Detta kan vara extra tydligt inom vissa avdelningar inom socialförvaltningen som ansvar för barn och ungdomars välbefinnande. Att en del av intervjupersonerna upplever denna stress har framkommit både från de intervjuerna på avdelningar utan direkt myndighetsutövning och på de avdelningarna med myndighetsutövning och kan illustreras genom följande citat;

Det här arbetet innebär mycket ansvar och när något väl händer, som kan vara allvarliga saker till exempel att ett barn blir ihjälslaget, kan det vara svårt att sitta med det avgörandet om vad som är rätt i ett visst ärende.

Vad som också kan vara värt att poängtera är fyra intervjupersoners utsagor om hur den nära relationen till klienter kan påverka den upplevda stressen. Osäkerheten i ärenden och brist på att kunna påverka klienternas val i den utsträckning man ibland kan önska kan vara stressande. Tre intervjupersoner menar att denna sortens stress är ibland ett större stressmoment än en stressad arbetssituation av mer administrativ art.

5.2.3 Avsaknad av kontroll

När stress uppstår hos intervjupersonerna kan det sammanfattas genom en känsla av att de tappat kontrollen över situationen. Denna brist på kontroll kan illustreras genom en av intervjupersonerna;

När det händer vissa akuta saker som allvarliga incidenter eller personalproblem, då måste man ställa de andra arbetsuppgifterna som man planerat att göra åt sidan detta känner jag kan leda till stress.

Andra exempel på detta från intervjuerna kan vara när ärendeströmning är stor, när man tvingas in i ett system som man inte kan påverka, när man får för många arbetsuppgifter på samma gång och när personal och klienter inte gör det man själv anser är det bästa. Karaseks modell tar upp kontrollbegreppet. Han menar att graden av kontroll i arbetet påverkar om en person känner sig stressad. Ju högre grad av kontroll som en person känner över sin arbetssituation ju mindre stress upplever man (Karasek & Theorell 1990). I stort sett alla intervjupersoner känner att brist på kontroll gör att stressen ökar. När det kommer arbetsuppgifter som är ålagda uppifrån som man inte fullt ut behärskar, till exempel att man ska utveckla en arbetsmiljöpolicy, kan bristen av kontroll göra sig påmind.

5.3 Samverkan mellan krav och kontroll

Åtta av nio intervjupersoner anser att det ställs lagom mängd krav på dem. Intervjupersonerna uppger att lagom mängd krav innebär att det ställs rätt krav i förhållande till personens egen kompetens. Tre av nio tycker dock att kraven som ställs ibland kan vara felaktiga. Detta gäller främst för enhetscheferna som ibland kan känna att personalen har felaktiga förväntningar på vad en enhetschef kan och ska göra. Exempelvis uppger en enhetschef att personalen ofta förväntar sig snabba svar i ärenden som inte intervjupersonen är insatt i.

Alla cheferna som vi har intervjuat säger att de känner att de kan påverka sitt jobb. Enligt Agervold (2001) är kontroll en viktig faktor för att känna tillfredsställelse på arbetet. I stressade perioder när arbetsuppgifterna blir för många och svårhanterliga kan en faktor för att minska stressen vara att ha kontroll, detta på grund av att man då kan strukturera och planera sitt arbete för att förbättra sin arbetsmiljö (Agervold 2001). I våra intervjuer framkommer det att avdelningscheferna känner att de har stor kontroll, inflytande och kan påverka hur arbetet ska struktureras och sitt eget arbetsklimat i högre grad än enhetscheferna. Det finns dock arbetsuppgifter som intervjupersonerna inte kan påverka. Det är arbetsuppgifter som är ålagda uppifrån av politiker och förvaltningschefen. Karasek tar upp krav i sin modell om samspel mellan krav och kontroll. Ett arbete som

kräver stor insats och har många utmanande situationer anser Karasek ha höga krav. De höga kraven kompenseras av att personen känner att denne har kontroll över sitt arbete. De hamnar i rutan "aktiva arbeten" i modellen. Samtliga chefer som vi har intervjuat hamnar i denna ruta i Karaseks modell då alla intervjupersoner känner att de har stor påverkan, det vill säga hög kontroll på sitt arbete, och kraven som ställs är höga men på ett positivt sätt. Den här gruppen upplever inte så stor stress vilket framkommer tydligt i en av intervjuerna.

Anledningen till att jag inte känner stress trots att jag har en hög arbetsbelastning i perioder tror jag beror på att jag vet vad och hur saker ska göras. Dessutom har jag möjlighet att styra mycket av min arbetssituation själv och detta tror jag ökar min känsla av kontroll.

5.3.1 Möjlighet i arbetet till kontroll och påverkan

Det är inte alla arbetsuppgifter som intervjupersonerna upplever som stressiga. Intervjupersonerna upplever inte stress när de känner att arbetsuppgifterna är roliga för egen personlig tillfredsställelse, arbetsuppgifter där man vet vad man ska göra, när man klarar av att fokusera på vad som är viktigast just nu, när man har kontroll över situationen, när man har möjlighet att planera och kan styra sina arbetsuppgifter. Intervjupersonerna påvisar att de har höga krav men anledningen till att alla arbetsuppgifterna inte upplevs som stressiga beror på enligt Karaseks modell, att de känner att de har hög kontroll vilket kompenserar de höga kraven (Karasek & Theorell 1990).

Även om stress till viss del uppstår på grund av att man är chef kan detta till stor del minskas av att man har möjlighet att påverka sitt arbete. Samtliga intervjupersoner uppger, vilket vi tidigare har nämnt, att de känner att de har inflytande och kontroll över sitt arbete och kan påverka det till stor del. Enligt Iwarson (2002) känner personen mindre stress då de befinner sig i arbetssituationer där arbetspressen är kontrollerbar och om en person får en ökad stressituation på arbetet beror detta till stor del på att man känner att man inte kan påverka sin arbetssituation. Detta leder till att för att stressen ska

minska måste personen känna att man kan påverka sitt arbete (Iwarson 2002). Oavsett om intervjupersonerna är avdelningschefer eller enhetschefer har de positioner där de till stor del kan påverka arbetets utformning. Samtliga intervjupersoner anser sig ha möjlighet att i stor utsträckning kunna påverka sitt arbete. Vissa intervjupersoner lyfter fram att genom att ha god framförhållning och planering kan man påverka att stress inte uppkommer. Många känner även att de har möjlighet att påverka det sociala arbetets utformning och utveckling av metoder. Med tanke på att socialförvaltningen är en offentligt styrd verksamhet finns det dock områden som cheferna inte kan påverka. Ovanstående resonemang kan belysas genom en intervjupersons beskrivning;

Vissa delar kan jag påverka väldigt mycket, jag har en position där jag kan påverka men det finns mycket jag inte kan och inte ska påverka. Man måste förhålla sig till det som finns och lära sig att man inte kan ha makt över allt.

5.4 Att handskas med stress

Alla intervjupersonerna har varit chef i minst tre år och många har varit chef längre än så i upp till tjugo år. Att hantera stress är enligt intervjupersonerna någonting man lär sig med åren. Sju av de nio intervjupersonerna hanterar stress genom att strukturera upp arbetet och planera. Enligt Agervold (2001) är kontroll en viktig faktor för att hantera stress. Genom att en person har kontroll över sin arbetssituation kan man planera sitt arbete på bästa sätt för att förbättra sitt arbetsklimat (Agervold 2001). Två intervjupersoner har ingen speciell strategi för att hantera stress på då de inte upplever sig som stressade.

Enligt Lazarus hanterar man främst stress genom att antingen ta tag i de yttre problemen eller så försöker man förändra sig själv för att kunna hantera de krav som utlöser stressen (a.a.). En intervjuperson minskar de yttre stressmomenten genom att radera mindre viktiga åläggande. En annan intervjuperson löser de yttre problemen genom att stänga in sig på arbetsrummet där intervjupersonen strukturerar upp en uppgift i taget. Fem intervjupersoner förklarar att de med åren lärt sig att på ett sakligt sätt hantera en del av kraven genom att intala sig själv att alla arbetsuppgifter inte är lika viktiga och att saker

och ting löser sig med tiden. På detta sätt reagerar personen enligt Agervold (2001) med att tona ner betydelsen av det negativa förhållandet som kraven kan ge upphov till.

5.4.1 Kompetens

Den socialförvaltning vi undersökt har i stor utsträckning satsat på ledarskapsutbildning och annan kompetensutveckling. Två intervjupersoner har inte varit chef sedan tidigare. Att vara chef ställer andra krav än att till exempel arbeta som socialsekreterare. Sex intervjupersoner ansåg sig i början av sitt chefskap sakna vissa kompetenser som chef vilket enligt två intervjupersoner gett upphov till en känsla av stress. Enligt Agervold (2001) kan en sådan situation leda till obalans mellan chefen och dennes arbetsmiljö vilket kan ge upphov till stress. Denna stress kan reduceras genom att personen uppmärksammar problemet och försöker lösa det till exempel genom fortbildning (Agervold 2001). Detta har framkommit hos intervjupersonerna där samtliga menar att genom praktisk erfarenhet och olika utbildningskurser ha tillgodosett denna kunskapslucka.

Alla intervjupersoner anser sig generellt sätt ha rätt kompetens för sina arbetsuppgifter. De som inte har varit chef lika länge anser sig ha den rätta formella kunskapen men känner emellanåt att de kan behöva lite mer praktisk erfarenhet.

5.4.2 Socialt stöd

Enligt Ahlthorp och Franke (1991) är socialt stöd i arbetslivet en viktig faktor till om man utvecklar stress eller inte. Vi kan i intervjuerna se att det framförallt är enhetscheferna som upplever att de får uppskattning och feedback både från socialsekreterarna och från avdelningscheferna. Avdelningscheferna uppger inte i samma utsträckning att de känner att andra uppskattar arbetet som de gör. Anledningar till detta kan bero på att enhetscheferna har ett tydligare och närmre samarbete med både sin avdelningschef och sina underordnade. Avdelningschefernas arbete är i större utsträckning skilt från avdelningens vardagliga arbete. Ahlthorp och Franke (1991) menar vidare att stress kan minskas genom att man får positiv feedback från sina arbetskamrater och ledningen, det

vill säga att socialt stöd påverkar hälsan positivt. Enligt faktorn socialt stöd borde, enligt vad som framkommit i intervjuerna, avdelningscheferna känna större stress än enhetscheferna då de nästintill saknar det sociala stödet i arbetslivet. I våra intervjuer har dock det motsatta framkommit, det vill säga att enhetscheferna är mer stressade än avdelningscheferna.

5.5 Olika perspektiv på stress

5.5.1 Manligt och kvinnligt

Enligt Solberg (1997) har kvinnor en större förmåga än män att ställa för höga krav på sig själva och detta kan ibland leda till att kraven upplevs bli för höga. En förklaring till detta kan vara att kvinnor redan som flickor socialiseras in i ett visst ideal som kvinnor ska leva upp till (Solberg 1997). Utifrån våra intervjuer ser vi ett tydligt mönster som visar på att kvinnor är mer måna om att vara noggranna och göra rätt. De kan ibland uppfattas som perfektionister och vill visa att de är duktiga. Detta kan illustreras genom följande intervjupersons uttalande;

” Om jag tittar på manliga kollegor kan jag ibland uppleva mig själv som överdrivet noggrann. Jag tycker att de manliga kollegorna tar lättare på jobbet och rycker på axlarna och går hem när klockan är fem. Jag kan då känna att jag inte kan det för att jag måste prata med Den, ringa Det samtalet eller göra Det färdigt. ”

Tre av intervjupersonerna uppger att en anledning till att kvinnor uppvisar de här beteendena kan bero på osäkerhet. Kvinnornas upplevda ordentlighet påverkar att kraven som de ställer på sig själva ökar. För höga krav kan utlösa en ökad känsla av stress.

Som Solberg (1997) tar upp i sin bok ”Att vara kvinna och chef” ser vi i intervjuerna en tendens att denna kvinnliga socialisering vi tidigare nämnt har en viss påverkan på kvinnligt beteende. En av de manliga intervjupersonerna reflekterar över betydelsen över denna socialisering. Han menar att kvinnor redan i ung ålder lär sig att hantera många situationer samtidigt vilket leder till att man som kvinna utvecklar en simultanförmåga.

Denna menar intervjupersonen vara en av anledningarna till kvinnlig stress. Detta kan te sig motsägelsefullt då utvecklandet av en simultankapacitet till en början är ett sätt att hantera stress. Intervjupersonen menar dock att på grund av denna inlärda förmåga tar man som kvinna på sig mer uppgifter än vad man kan hantera. Intervjupersonen diskuterar vidare att männen, generellt sett, till skillnad från kvinnorna försöker göra färdigt en uppgift å gången för att kunna lägga den å sidan och påbörja nästa uppgift. Agervold (2001) styrker till viss del detta påstående. Han menar att en situation kan förvärras genom att nya problem dyker upp innan de tidigare är lösta (Agervold 2001). Enligt de här påståendena skulle uttrycket ”att ha många bollar i luften” leda till ökad stress. Intervjupersonerna uppger vid flera tillfällen att när arbetsuppgifterna hopar sig uppkommer stressymtom.

5.5.2 Chefers värderingar

I Agervold (2001) tar författaren upp att en viktig personlig egenskap som präglar förhållande mellan person och miljö är personens egna värderingar och om de överensstämmer med ledningens och politikernas (a.a.). Därför är det viktigt att man som chef inom socialförvaltningen emellanåt stannar upp och tänker igenom situationen. Sju intervjupersoner poängterar viken av att reflektera över om ens egna värderingar och mål stämmer överens med ens överordnande för att förhindra att stress uppkommer. Fem intervjupersoner påpekar vikten av detta då det ofta handlar om att både avdelningschefer och enhetschefer måste verkställa och representera beslut som är fattade av överordnade. Om chefernas värderingar inte överensstämmer med politikernas beslut kan det uppstå en obalans mellan person och miljö som i sin tur kan leda till att stressreaktioner uppkommer.

5.6 Samband mellan stress och alkoholbruk

En av intervjupersonerna har haft en stressig period i jobbet då intervjupersonen använde sig av alkohol för att koppla av. Denna intervjuperson berättar att detta fungerade ytligt sett med att det inte fungerar på längre sikt. Alkoholvanorna var enligt intervjupersonen i

hög grad kopplade till stress på arbetsplatsen. Denna stress berodde till stor del på en obalans mellan intervjupersonen och dennes arbetsmiljö som grundades i skiljaktiga värdegrunder mellan intervjupersonen och ledningen. Till en början dämpades denna obalans med hjälp av alkohol. Många av de undersökningar som vi har nämnt i uppsatsen hävdar att alkohol används för att minska stressen. Enligt Lindén-Boströms avhandling (1990) framkommer det att alkohol är lättillgängligt och kan erbjuda en kortsiktig lösning på arbetsrelaterade problem och reducera upplevelsen av stress. Detta beteende är enligt Lindén-Boströms avhandling mest framträdande hos män. Detta resultat kan dock vara på väg att förändras. Enligt Head (2004) framkommer det, som vi tidigare tagit upp, att det kvinnliga drickandet allt mer utjämnar sig med mannens. Kvinnor på höga positioner i samhället konsumerar mer än männen i liknade positioner. I våra intervjuer uppvisas dock ingen skillnad mellan mäns och kvinnors alkoholkonsumtion.

Enligt både Agervold (2001) och Lindén-Boström (1990) används alkohol för att reducera stress, detta framkommer dock inte i våra intervjuer. Varken de intervjuade männen eller kvinnorna hävdar att stress kan minskas med hjälp av alkohol. Tre intervjupersoner anser dock att man för stunden kan lösa stress med hjälp av alkohol men inte på längre sikt. En av intervjupersonerna påstår att användning av alkohol snarare kan göra stressen värre.

Enligt Head (2004) finns det ingen koppling mellan höga krav, hög kontroll och ökat alkoholbruk. Detta resultat framkommer även i vår undersökning, samtliga intervjupersoner uppger att de krav som ställs är höga men hanterbara på grund av att de upplever hög kontroll. Stress uppkommer därmed inte och till följd därav kan det inte vara en faktor till ökat alkoholbruk.

5.6.1 Riskfaktorer i arbetsmiljön för ökat alkoholbruk

Lindén-Boström tar i sin avhandling (1990) upp det epidemiologiska perspektivet. Där framkommer det åtta olika riskfaktorer då risken ökar att man börjar konsumera alkohol

som ett stressreducerande medel. Vi anser att de här riskfaktorerna inte förekommer i våra intervjupersoners arbetssituationer. Detta kan belysas genom att socialförvaltningen till exempel har klart uttalade mål och man har relativt fasta arbetstider vilket enligt det epidemiologiska perspektivet då inte blir riskfaktorer till ökat alkoholbruk. En förklaring till att intervjupersonerna inte uppger att de dricker alkohol för att reducera stress kan vara att riskfaktorerna som beskrivs i detta perspektiv inte förekommer i intervjupersonernas arbetsmiljö.

5.6.2 Socialförvaltningens alkoholkultur

I Lindén-Boströms avhandling (1990) nämns även det kulturella perspektivet, det vill säga hur normerna kring alkohol ser ut på olika arbetsplatser. Alkoholkulturen inom socialförvaltningen är enligt intervjupersonerna återhållsam. Det dricks inte alkohol under arbetstid, till exempel så förekommer inte representationsmiddagar och luncher på samma sätt som det kan göra inom den privata sektorn. Därmed finns det små utrymmen under arbetsdagen att konsumera alkohol. En av intervjupersoner resonerar kring socialförvaltningens alkoholkultur.

När vi har personalfester bjuds det sparsamt på alkohol om det bjuds överhuvudtaget det tycker jag är bra för jag tycker inte att skattebetalarnas pengar ska gå till att vi sitter och dricker dyra viner.

Vidare förs i intervjuerna resonemang kring klienternas påverkan på personalens inställning till alkohol. Då en del klienter har ett problematiskt förhållande till alkohol minskar två intervjupersoner sitt alkoholintag på grund av solidaritetsskäl.

5.6.3 Manligt och kvinnligt alkoholbruk

Med anledning av att ingen av våra intervjupersoner svarar att det finns en koppling mellan stress och ökat alkoholintag kan vi inte heller se några könsskillnader. Två av de manliga intervjupersonerna anser dock att det är mer socialt accepterat för män att berätta om sin alkoholkonsumtion än vad det är för kvinnor. Detta exemplifieras genom en av de manliga intervjupersonernas resonemang;

Jag tror att det är mer accepterat att jag som man säger att jag dricker alkohol än att kvinnor gör det. Jag tror att samhället till viss del fortfarande fördömer kvinnor som dricker.

I "Arbetsmiljö och alkohol" kommer Lindén-Boström (1990) fram till att det är mer tillåtet för män än för kvinnor att använda alkohol som stressreducerande medel. Anledning till att männen i vår undersökning anser det mer accepterat att berätta om sina alkoholvanor kan till stor del bero på den historiska synen, vilket även tas upp i SOU 1994:28. Där framkommer det att alkohol alltid har varit en naturlig del i männens liv, däremot har det inte alltid varit lika accepterat att kvinnor konsumerar alkohol. Även om detta till stor del har förändrats och kvinnors och mäns dryckesmönster har sammanflätats med tiden kan ändå spår av den tidigare synen finnas kvar (SOU 1994:28).

En annan aspekt som Haavio-Mannila (1987) tar upp är att när kvinnor är i minoritetsgrupp på arbetsplatsen följer de männens dryckesmönster. Detta förhållande går inte att applicera omvänt, det vill säga, är männen i minoritet följer de inte kvinnornas dryckesmönster (Haavio-Mannila 1987). I och med att socialförvaltningen är en kvinnligt dominerad arbetsplats med restriktiv alkoholsyn kan detta vara en förklaring till avsaknaden till koppling mellan stress och alkoholintag i den undersökta gruppen. Då männen traditionellt sätt konsumerar mer alkohol än kvinnor (Leissner 2001) borde enligt Haavio-Mannilas (1987) resonemang männen behålla sina alkoholvanor trots den kvinnliga dominansen på arbetsplatsen. I vår undersökning har det inte framkommit att männen konsumerar mer alkohol än kvinnorna och därmed kan vi inte i vår undersökning finna stöd i Haavio-Mannilas (1987) forskning.

5.7 Kommentar och sammanfattning av teori och analys

Vi har i uppsatsarbetet sett att det finns många sidor i arbetsmiljön som kan leda till stress men vi har dock inte sett så stor koppling mellan arbetsmiljö, stress och alkohol. Vi har utifrån Lazarus teori om psykosocial arbetsmiljön kunnat utläsa att samspelet mellan person och miljö till stor del påverkar om en person upplever stress. Vi har även sett att

andra faktorer i arbetsmiljön som krav och kontroll har betydelse för utvecklandet av stress.

I intervjuerna har det framkommit att intervjupersonerna känner att de har höga krav i arbetet men att de höga kraven kompenseras av den höga kontrollen. Därmed upplever inte intervjupersonerna någon speciellt stor konstant stress i arbetslivet. Detta stämmer överens med Karaseks modell om krav och kontroll. Han menar att arbetssituationer som har höga krav och hög kontroll inte ger hög stress arbeten. I och med detta finner vi inget stöd i vår undersökning för den kritik som har riktats till modellen. Modellen kan te sig enkel men enligt vad som har framkommit i våra intervjuer är krav och kontroll två centrala begrepp när man diskuterar stress. Det kan dock även vara så att våra resultat inte är tillräckligt djupa för att nå denna problematik som kritikerna möter.

För att försöka se på alkoholbrukets koppling till stress och arbetsmiljö har vi i uppsatsen lyft fram det epidemiologiska och kulturella perspektivet. I det epidemiologiska perspektivet försöker man koppla olika riskfaktorer i arbetsmiljön som kan påverka att en person konsumerar alkohol. Inga av de riskfaktorer som tas upp förekommer i våra intervjupersoners arbetsmiljö. De har inte heller en tillåtande alkoholkultur inom socialförvaltningen. Avsaknaden av riskfaktorer samt den restriktiva alkoholkulturen kan vara en förklaring till avsaknaden av koppling mellan arbetsmiljö, stress och ökat alkoholbruk i vår undersökning.

Teoretisk sett finns enligt krav/kontrollmodell en koppling till förändrat alkoholbruk. Låg kontroll i arbetet är förknippat med ökat alkoholbruk. En annan förklaring till avsaknaden av koppling mellan alkoholbruk och stress i vår analys kan enligt denna modell bero på att ingen av intervjupersonerna känner låg kontroll på sitt arbete.

6. DISKUSSION

6.1 Sammanfattning

Syftet med uppsatsen har varit att få en ökad förståelse för hur manliga och kvinnliga chefer upplever sina alkoholvanor i förhållande till sin stressituation på arbetsplatsen. Våra frågeställningar var; På vilket sätt upplever intervjupersonerna att deras psykosociala arbetsmiljö påverkar deras stressituation och alkoholvanor?, På vilket sätt upplever intervjupersonerna att stress förekommer i deras arbetssituation?, Hur kan, enligt intervjupersonerna, sambandet mellan stress och deras alkoholvanor se ut? och Hur kan skillnader eller likheter mellan manliga och kvinnliga chefers alkoholvanor se ut?

Många av intervjupersonerna hade en lång erfarenhet inom det sociala arbetet och kände sig tillfreds i sin chefsroll. Periodvis kunde många uppleva att arbetsmiljön påverkade upplevelsen av stress på arbetet men den var oftast övergående och skadade inte deras hälsa på längre sikt. Åtta av intervjupersonerna på den socialförvaltning som vi besökte upplevde inte att deras stressituation påverkade deras alkoholvanor. En av intervjupersonerna upplevde att alkohol och stress hade ett samband för intervjupersonen under en tid i livet men har lärt sig att det är en kortsiktig lösning och reducerar inte stressproblematiken.

Många av intervjupersonerna upplevde att de hade höga krav i arbetet exempelvis på grund av att de hade många olika arbetsuppgifter och att de förväntades ha snabba svar i ärenden. Graden av kontroll i arbetet i förhållande till kraven var avgörande för om intervjupersonerna upplevde stress. Något som lyftes fram i intervjuerna var att det stundtals fanns en brist på kontroll inom socialförvaltningen i form av att svåra avgöranden och beslut skulle fattas på kort tid och försvårades genom att besluten hade stor påverkan på människors liv. Överlag kände dock alla cheferna att de hade kontroll över sitt arbete och kunde påverka det till stor del. Detta ledde till att känslan av stress ofta minskades eller uteblev helt. Alla intervjupersonerna befann sig enligt Karaseks

modell i rutan ”aktiva arbeten” och borde därmed inte uppleva stress som något problematiskt vilket stämmer överens med vårt resultat.

6.2 Slutdiskussion

Endast en av intervjupersonerna uppgav att denne under en tid använde alkohol som stressreducerande medel. Det går inte att dra generella slutsatser utifrån att en intervjuperson använt alkohol för att minska stress men det visar ändå på att det kan finnas ett samband mellan alkohol och stress i arbetslivet.

Resultaten har visat på att alkohol inte i så stor utsträckning användes som stressreducerande medel på socialförvaltningen. Vi tror att det återhållsamma alkoholintaget till stor del påverkades av att man inom denna organisation, oavsett avdelning, har kommit i kontakt med många av de nackdelar som överintag av alkohol kan medföra. Socialförvaltningens alkoholkultur var tillsynes restriktiv, vilket vi tror kan påverka chefernas förhållning till alkohol. Det är chefernas uppgift att representera de normer som organisationen står för. Vi anser att svaren i intervjuerna därmed omedvetet kan vara influerade av organisationens återhållsamma alkoholkultur.

I vår undersökning uppvisades inga direkta skillnader mellan mäns och kvinnors bruk av alkohol. I analysen har vi diskuterat detta utifrån våra teorier, generellt dricker män mer än kvinnor, detta har dock inte framkommit i våra intervjuer. En aspekt på avsaknad av könsskillnader kan vara att män socialiseras in i socialförvaltningens alkoholkultur vilket möjligtvis leder till ett mer restriktivt alkoholbruk. Vi har funderat på vilken påverkan resultatet har på att vi har undersökt en socialförvaltning och vilken betydelse dess klientel har. Vilket vi har nämnt i uppsatsen påverkades en del av intervjupersonerna av tidigare erfarenheter i relationer med människor som har ett problematiskt förhållande till alkohol, detta kan eventuellt genomsyra verksamheten.

En anledning till att de intervjuade personerna inte känner stress kan kanske bero på deras privata förhållanden. Kan det vara så att man hanterar stress på arbetet bättre om de

personliga förhållandena är bra. Om man har en problematisk situation både hemma och på arbete kan detta kanske leda till att stressen tar överhand. Personen kan då hamna i en negativ spiral som kan vara svår att ta sig ur. Vi tror att kombinationen av en jobbig situation hemma och på arbetet kan påverka om en person använder sig av alkohol för att reducera eventuell stress.

En fråga som vi ställde oss i början av uppsatsen var om kvinnor är mindres stresståliga, missgynnade eller måste prestera bättre än männen. Detta har vi diskuterat i analysen och de här tankarna kan stämma till viss del. Vi har diskuterat vad detta kan bero på. Kan det vara så att kvinnor överlag har sämre självförtroende än vad män har? En annan tanke kan vara att flickor och pojkar redan i unga å socialiseras in i olika roller. Pojkar lär sig att vara mer tuffa, att det är bra att ta för sig och skäms inte för att misslyckas. Flickor får till större del hålla sig i bakgrunden och övas därmed inte i samma utsträckning i att misslyckas. Det ställs kanske högre krav på att flickor ska vara mer noggranna och duktiga än vad pojkar behöver. Den här tidiga påverkan kan följa med in i vuxenlivet och prägla mäns och kvinnors beteende.

Det är svårt att veta vad som påverkar vad i relationen mellan stress, arbetsmiljö och alkohol. Det kan enligt tidigare forskning finnas ett samband mellan faktorerna. Det behövs dock mer forskning på området för att mer säkert kunna påvisa den troliga relationen mellan stress, arbetsmiljö och alkohol.

7. KÄLLFÖRTECKNING

Agervold, Mogens (2001) *Arbete och stress. En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Studentlitteratur. Lund

Ahltorp, Birgitta & Franke, Ebba (1991) *Spelet i pyramiderna. Om kvinnor och män på jobbet*. Norstedts Juridikförlag. Stockholm

Beehr, Terry & Glaser, Katherine (2001) "Back to basics: Re-examination of Demand-Control Theory of occupational stress". *Work & Stress*. 2001 vol 15:2, 115-130

Borgstöm, Agneta (2003-10-13) *Alkohol blir tröst för stressade*
<http://www.utblickfolkhalsa.nu/se/article.phtml?id=22265> 2004-11-14

Frankenhaeuser, Marianne (1997) *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Brombergs Bokförlag AB. Stockholm

Haavio-Mannila, Elina (1986) Alkohol, arbete och familj – en jämförelse mellan män och kvinnor. I *Alkoholbruk och dess konsekvenser. Rapport från det nordiska samhällsvetenskapliga forskarmötet 1986*. Nordiska nämnden för alkohol- och drogforskning. Helsingfors

Head, J. & Stansfeld, S. A. & Siegrist, J. (2004) "The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study". *Occupational and Environmental Medicine*. 2004:61, 219-224

Helmersson-Bergmark Karin (2001) *Svenskarna och alkoholen år 2000*. Centralförbundet mot alkohol och narkotika. Stockholm

Iwarson, Sten (2002) *På bredband rakt in i väggen – om stress och utbränning i arbetslivet*. Säve Förlag. Sävedalen

Leissner, Tom (2001) *Alkohol – ett psykosocialt, beteende och samhällsperspektiv*. Studentlitteratur. Lund

Lindén-Boström, Margareta (1990) *Arbetsmiljö och alkohol. En studie om alkoholbruk och dess relationer till olika arbetsmiljöförhållanden i en organisation*. Tema Hälso- och sjukvården i samhället. Universitetet i Linköping. Linköping

Karasek, Robert & Theorell, Töres (1990) *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. BasicBooks. New York

Krauklis, Martin & Schenström, Ola (2001) *Utbrändhet. Den nya folksjukdomen*. Bokförlaget Robert Larsson AB. Johanneshov

Stress påverkar upplevelsen av alkohol Pressmeddelande från Göteborgs Universitet hämtat på Internet

[http://www.medicalink.se/ard_tema Alkohol/showNewsCFM?newsID=1917](http://www.medicalink.se/ard_tema%20Alkohol/showNewsCFM?newsID=1917) 2004-11-14

Olofsson, Kerstin (2000) *Din stress och andras. För chefer och arbetsledare*. Bokförlaget Kommunlitteratur. Höganäs

Solberg, Anne Kristine (1997) *Att vara kvinna och chef*. Kommentus Förlag. Stockholm

SOU 1994:28 *Kvinnor och alkohol*. Allmänna Förlaget. Stockholm

Vagg, Peter & Spielberger, Charles (1998) "Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace". *Journal of Occupational Health Psychology*. 1998:3, 294-305

Wallén, Göran (1996) *Vetenskaplig metod och forskningsmetodik*. Studentlitteratur. Lund

8. BILAGA 1

Denna intervjuguide har använts som ett stöd i intervjuerna. Frågornas ordningsföljd samt följdfrågor har varierat beroende på hur de olika intervjuerna har förflutit.

8.1 Intervjuguide

Bakgrund/Arbete

- Familj, ålder, utbildning, levnadssituation
- Hur länge varit chef, vilken typ av chef
- Organisationsbeskrivning
- Hur många anställda, könsfördelning
- Arbetsuppgifter i stora drag

Stress

- Intervjupersonens inställning till sin arbetsbelastning
- Intervjupersonens definition av stress
- Intervjupersonens upplevelse av stress på arbetet
- Intervjupersonens förmåga att koppla av tankarna på arbetet efter arbetets slut
- Strategier för att hantera stress dels under arbetstid men även efter
- Strategier för att återhämta sig eller gå ner i varv
 - motion
 - prata ut
 - alkohol

Krav/Kontroll

- Intervjupersonens upplevelse om förekomst av stress i olika arbetsuppgifter
 - vad beror det på
 - känner du lust/olust för de arbetsuppgifterna
 - är det pga för höga eller för låga krav
 - beror det på brist på kontroll eller för mycket kontroll
- Intervjupersonens upplevelse om icke-stressande arbetsuppgifter
 - känner du lust/olust för de arbetsuppgifterna
 - är det pga för höga eller för låga krav
 - beror det på brist på kontroll eller för mycket kontroll
- Intervjupersonens påverkansmöjligheter i arbetet
- Intervjupersonens funderingar kring arbetets organisation – Frihet, självbestämmande, ansvar
- Intervjupersonens upplevelse av kompetens i förhållande till arbetsuppgifter

Psykosocial arbetsmiljö

- Uppskattning/uppmärksamhet, uppifrån/nerifrån. Betydelse?
- Intervjupersonens tankar om att gå till jobbet
- Mellancheftpositionen

Alkoholvanor

- Intervjupersonens inställning till alkohol
- Dricker du alkohol, när i så fall
- Förändringar sedan chefskap
- Intervjupersonens användning av alkohol i syfte att koppla av
- Om ja, koppling till stressen på arbetet
- Intervjupersonens uppfattning om alkohol kan reducera stress

Manligt/Kvinnligt

- Intervjupersonens syn på könets påverkan i arbetslivet utifrån stress/alkoholbruk
- Intervjupersonens syn på om det ställs samma krav på män och kvinnor inom socialtjänsten