



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Rektorers och förskolechefers upplevda psykosociala arbetsmiljö och dess samband med tidiga tecken på utmattning

Ida Janson & Annie Wernbro

Psykologexamensuppsats. 2016

Handledare: Roger Persson
Biträdande handledare: Elinor Schad
Examinator: Sean Perrin

Abstract

Objective. The objective of the present study was to examine the psychosocial working environment of school principals and preschool principals in the southernmost part of Sweden. A further aim was to gain an increased understanding of incipient exhaustion in this group.

Method. In this cross-sectional study, data was collected using a survey containing demographic variables, the Gothenburg Manager Stress Inventory mini (GMSI-mini) and the Lund University Checklist for Incipient Exhaustion (LUCIE). Participants were divided into two groups based on their rating on LUCIE: with or without LUCIE indication. The two groups were then compared with regards of their rating on GMSI-mini. Correlation between ratings on LUCIE and the variables overtime, number of subordinates and number of units were examined.

Results. Participants with slight lasting stress symptoms constituted 21.9 percent of the sample, participants with mild to moderate lasting stress symptoms constituted 12.7 percent and participants with lasting stress symptoms, indicating possible exhaustion disorder, constituted 6.8 percent of the sample. When compared to participants with no or negligible lasting stress symptoms (i.e., without LUCIE indication), significant differences were seen regarding their rating on GMSI-mini. Participants with LUCIE indication rated a higher degree of load and a lesser degree of support compared to participants without LUCIE indication. The correlation between rating on LUCIE and overtime was significant, i.e. participants with LUCIE indication was working overtime to a larger extent than participants without LUCIE indication. No significant correlation between rating on LUCIE and the number of subordinates or units were found.

Conclusions. The participants were found to have lasting stress symptoms and incipient exhaustion in varying degrees. Participants with stress symptoms rated a higher load and lesser support in comparison to participants without stress symptoms. Furthermore, overtime was found to be significantly correlated with ratings on LUCIE. The risk of developing exhaustion disorder does not appear to be elevated for principals and preschool principals.

Keywords: School principal, preschool principal, psychosocial work environment, incipient exhaustion, GMSI-mini, LUCIE

Sammanfattning

Syfte. Syftet med denna psykologexamensuppsats var att undersöka i Skåne verksamma rektorers och förskolechefers upplevda psykosociala arbetsmiljö och dess samband med eventuella tidiga tecken på utmattning. Ett ytterligare syfte var att nå en ökad förståelse för tidiga tecken på utmattning hos denna grupp.

Metod. Föreliggande studie är av tvärsnittsdesign. En enkät bestående av demografiska variabler och självskattningsformulären Gothenburg Manager Stress Inventory mini (GMSI-mini) och Lund University Checklist for Incipient Exhaustion (LUCIE) användes för att samla in data. Respondenterna delades in i två grupper utifrån resultatet på LUCIE: med, respektive utan LUCIE-indikation. Dessa båda gruppers skattning på GMSI-mini jämfördes sedan. Korrelation mellan antalet övertidstimmar, antal underställda och antal enheter och skattning på LUCIE undersöktes också.

Resultat. Andelen respondenter med lindriga stressymptom var 21,9 procent, andelen respondenter med milda till måttliga stressymptom var 12,7 procent och andelen respondenter med måttliga stressymptom och risk för utmattning var 6,8 procent. I jämförelsen mellan dessa respondenters svar (med LUCIE-indikation) och de utan eller negligerbara stressymptom (utan LUCIE-indikation) sågs signifikanta skillnader mellan grupperna avseende skattningar på GMSI-mini. Gruppen med LUCIE-indikation skattade sig uppleva en högre grad av belastning och en lägre grad av stöd jämfört med gruppen utan LUCIE-indikation. Korrelationen mellan LUCIE-skattning och antal övertidstimmar var signifikant. Det innebär att respondenter med LUCIE-indikation i högre grad arbetade övertid jämfört med gruppen utan LUCIE-indikation. Korrelationen mellan LUCIE-skattning och antal underställda och antal enheter var dock inte signifikant.

Konklusion. Stressymptom och tidiga tecken på utmattning förekom i varierande grad hos rektorerna och förskolecheferna. Gruppen med stressymptom skattade sig i högre grad vara belastade och ha sämre stöd jämfört med gruppen utan stressymptom. Vidare sågs övertidstimmar ha ett signifikant samband med högre skattning på LUCIE. Rektorer och förskolechefer tycks inte ha en uppenbart förhöjd risk att drabbas av utmattningssyndrom.

Nyckelord: Rektor, förskolechef, psykosocial arbetsmiljö, tidiga tecken på utmattning, GMSI-mini, LUCIE

Tack!

Till våra handledare Roger Persson och Elinor Schad riktar vi ett stort tack för att ni har stöttat och guidat oss, och för att ni har bidragit till en positiv utfallsförväntning hos oss under arbetets gång! Tack till Kai Österberg för att vi fått använda GMSI-mini och LUCIE-syntax. Tack till alla Skånes skolchefer för att ni gjorde denna studie möjlig, och inte minst ett stort tack till våra respondenter! Tack till Birgitta Wernbro-Augustsson och alla andra som bistått på olika sätt.

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Inledning	1
Den svenska skollidaren	1
Tidigare forskning om rektorer och förskolechefer	3
Psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa	9
Stressteoretisk utgångspunkt	14
Syfte	17
Frågeställningar	18
Metod	18
Undersökningsdeltagare	18
Procedur och rekrytering av deltagare	22
Frågeformulär	22
Statistiska beräkningar	24
Resultat	25
Prevalens av LUCIE-indikation	25
Skillnad mellan LUCIE-grupperna avseende skattning av GMSI-mini	25
Skillnader mellan LUCIE-grupperna avseende arbetslivsrelaterade variabler	28
Diskussion	32
Prevalens av tidiga tecken på utmattning	32
Skillnader i skattning av psykosocial arbetsmiljö	34
Korrelation mellan övertid, antal enheter och underställda och utfall i LUCIE	36
Studiens styrkor och begränsningar	38
Etiska överväganden	39
Framtida forskning	40
Konklusion	40
Referenser	42
Bilagor	51

Introduktion

Inledning

Denna uppsats handlar om rektorers och förskolechefer organisatoriska och sociala arbetsmiljö samt förekomst av tidiga tecken på utmattning. På senare tid har dessa yrkesgruppers pressade arbetssituation uppmärksamats allt mer (Arbetsmiljöverket [AV], 2011), dessutom är antalet svenska vetenskapliga studier om grupperna i relation till arbetsmiljö och hälsa mycket få. Särskilt förskolechefer är understuderade. Upplevelsen av en belastande organisatorisk och social arbetsmiljö har visat sig ha ett tydligt samband med en ökad risk att drabbas av psykisk ohälsa, och sedan 2014 är psykiatriska diagnoser den vanligaste orsaken till sjukskrivning (Försäkringskassan, 2014, 2016). Diagnosgruppen där utmattningssyndrom (UMS) ingår har ökat och utgjorde nästan hälften (49 procent) av alla påbörjade sjukfall med psykiatrisk diagnos under 2015 (Försäkringskassan, 2016). Utifrån kopplingen mellan belastande psykosocial arbetsmiljö och sjukfall med psykiatrisk diagnos, däribland UMS, antas det finnas en stor nytta i att undersöka förekomst av tidiga tecken på utmattning och dess samband med upplevd psykosocial arbetsmiljö i grupper med en påvisat pressad arbetssituation. Eftersom UMS tenderar att bli långvarigt när det utvecklats (Socialstyrelsen, 2003) finns det en stor förtjänst i att identifiera utvecklingen i ett tidigt skede.

Den svenska skolledaren

Skolledare är enligt Sveriges akademikers centralorganisation (u.å.) ett "(...) samlingsnamn för rektorer, förskolechefer, biträdande rektorer och andra med ledande befattningar inom skola och annan utbildning". Skolledare som begrepp innefattar alltså olika yrkesgrupper med en ledande funktion inom skolan. I denna studie deltar dock enbart personer med befattningen rektor, förskolechef eller biträdande dito, för enkelhetens skull använder vi hädanefter begreppen rektor och förskolechef. Totalt fanns det under läsåret 2014/15 knappt 6 000 rektorer och knappt 5 000 förskolechefer i Sverige, i både offentlig och privat regi. Bland rektorer var 60 procent kvinnor och 40 procent män, deras genomsnittsålder var 51,4 år. Bland förskolechefer var könsfördelningen mycket skev med 92 procent kvinnor och 8 procent män. Deras genomsnittsålder var 52,1 år. Det finns stora variationer i hur många enheter, elever och anställda en rektor eller förskolechef är ansvarig för (Skolverket, 2016a). För en mer detaljerad information om rektorer och förskolechefer, se bilaga 1.

Förskolechefens och rektorns arbetsvillkor. Rektorns och förskolechefens övergripande ansvar regleras av skollagen (SFS 2010:800, kap. 2, 9-10 §) och specificeras närmare i de olika skolformernas läroplaner (Skolverket, 2011, 2016b, 2016c). Huvudmannen, som oftast är kommunal, är ytterst ansvarig för verksamheten (SFS 2010:800, kap. 2, 8 §). Rektors och förskolechefers ansvarsområden skiljer sig naturligt något åt beroende på vilken skolform de är verksamma i. Några gemensamma ansvarsområden är barnens respektive elevernas lärande och utveckling, att barn och elever har inflytande över sin skolgång samt att de har en god arbetsmiljö som stimulerar och möjliggör lärande utifrån deras individuella förutsättningar. De ansvarar vidare för verksamhetens kontinuerliga kvalitetsutveckling samt att vårdnadshavare har insyn i barnens respektive elevernas skolgång. Rektor och förskolechef ska också verka för ett gott samarbete med andra skolformer samt att eleverna förbereds för fortsatta studier och arbetsliv. Rektor och förskolechef är chef för lärare och annan personal och ansvarar för att dessa får möjlighet till adekvat kompetensutveckling (Skolverket, 2011, 2016b, 2016c) och för att deras arbetsmiljö är tillfredsställande (AV, 2011). Som pedagogisk ledare för skolan ska rektor och förskolechef utöva pedagogiskt ledarskap (Skolverket, 2011, 2016b, 2016c). Trots att det pedagogiska ledarskapet lyfts fram som en av deras viktigaste uppgifter, saknar begreppet en enhetlig definition. Vad det innebär att vara en pedagogisk ledare tycks uppfattas olika av rektorer och förskolechefer själva (Löfgren, Jönsson & Hersvall, 1989; Törnsén & Ärlestig, 2014). I en studie av Leo (2014) framkom det att rektorer och förskolechefer tycks uppfatta arbetet med att göra kvalitetsförbättringar, att vara nära barn, elever och lärare samt att utveckla organisationen som de viktigaste delarna av ett pedagogiskt ledarskap. Vid sidan av det pedagogiska ledarskapet ingår också ett administrativt ledarskap i deras ansvarsområde (Nygren & Johansson, 2000).

Förutom ansvar gentemot enhetens organisation, dess elever med vårdnadshavare och personal har rektor och förskolechef också ett ansvar i förhållande till statliga styrdokument och sin huvudman. Enligt Nihlfors och Johansson (2013) upplever rektorer en tydlig styrning från staten medan styrningen från huvudman eller närmaste chef kan upplevas som otydlig. Dessutom kan det finnas oklarheter i vem som egentligen är huvudman (Ärlestig & Törnsén, 2014). Till yttermera visso förväntas rektor utöver att implementera nationella riktlinjer också bygga upp verksamheten efter egna visioner (AV, 2011), där den senare uppgiften bland annat influeras av åsikter från den egna professionen och anställda (Leo, 2014). Dessa två uppgifter kan komma att ställas i konflikt med varandra (Höög & Johansson, 2005). Sammantaget blir

det tydligt att rektorer och förskolechefer har många personers och aktörers intressen att ta hänsyn till, intressen eller förväntningar som dessutom kan vara oförenliga (Leo, 2014).

Tidigare forskning om rektorer och förskolechefer

Sedan 1940-talet har det med jämna mellanrum skett förändringar inom den svenska skolan. Sedan skolan kommunaliserades 1991 har det skett flera omfattande reformer. En ny skollag (SFS 2010:800) trädde i kraft 2011, rektorns och förskolechefens position och ansvar stärktes i och med detta. Flera nya betygssystem har kommit och gått (Skolverket, u.å.) och i juli i år infördes lärarlönelyftet som i praktiken fördelas av rektorn eller förskolechefen (Helte, 2016). Detta är ett axplock av de förändringar som skett inom skolan de senaste åren. Rektorns arbetsbörda har ökat som en följd av förändringar (Sundström & Ahlström, 2014), och det samma torde gälla för förskolechefer (för en mer ingående beskrivning av dessa förändringar, se bilaga 1). Trots detta har rektorer historiskt varit eftersatta i svensk och europeisk forskning jämfört med länder som USA och Kanada, men på 1980-talet började trenden vända och nu studeras gruppen allt mer (Johansson & Bredeson, 2011). Samtidigt visar en litteraturöversikt från 2013 att det finns relativt lite svensk empirisk forskning på utmattning och arbetsmiljö i relation till rektorer och förskolechefer publicerat mellan åren 2000 och 2012 (Alkan Olsson, 2013). Nygren och Johansson (2000) ger en översikt över svensk rektorsforskning före 2000, denna fokuserar dock i huvudsak på hur rektorns roll, skolans organisation och reformer har utvecklats sedan 1945.

Stödjande faktorer i rektorer och förskolechefers arbetsmiljö. Att ha höga krav i sitt arbete behöver inte vara ogynnsamt för hälsan så länge man samtidigt upplever sig ha en hög grad av kontroll över sitt arbete (Karasek, 1979). Vidare är arbetsrelaterat socialt stöd viktigt för att främja hälsa på arbetsplatsen (Johnson & Hall, 1988). Vad som visat sig skydda är bland annat stöd från organisatoriska strukturer, ledning, chefskollegor och medarbetare.

Stöd från organisatoriska strukturer och ledning underlättar. I AV:s (2011) tillsynsrapport framkom att det finns vissa otydligheter gällande rektorernas ansvarsområden och arbetsuppgifter, vilket de ser som en hälsorisk. I Nihlfors och Johanssons (2013) studie på rektorer och biträdande rektorer från hela landet framkom att otydligheten framför allt gäller styrning från huvudmannen medan uppdraget från staten framstår som tydligt. Samtidigt uttryckte majoriteten av deltagarna i studien att de upplevde sig ha hög grad av självständighet i relation till bland annat den inre styrningen och den pedagogiska ledningen.

Vidare framgår i AV:s tillsynsrapport från 2011 att rektorernas arbetsgivare, till exempel kommunala huvudmän, brister i sitt stöd till rektorerna. Kritiken gäller framför allt

brister i rutiner gällande systematisk uppföljning av rektorernas arbetsbelastning och arbetstid, samt brister i att systematiskt uppmärksamma indikationer på ohälsa och hög stress hos gruppen. Dessutom framkom att rektorerna ofta saknar stöd i form av juridiska, ekonomiska och tekniska resurser samt stöd i personalhantering (AV, 2011). Ekonomiskt, juridiskt, pedagogiskt och personalmässigt resurstöd efterfrågades redan på 1980-talet (Löfgren et al., 1989). AV:s (2011) tillsynsrapport gjordes i Västra Götaland och Halland, men arbetsbördan för rektorer och förskolechefer är hög i hela landet och behovet av avlastning tycks inte vara begränsat till dessa två regioner (Jogestrand, 2008). Denna bild bekräftas också av flera av rektorerna i Sundström och Ahlströms (2014) studie. Framhållas bör dock att några också är nöjda med det stöd som huvudmannen ger. Det tycks finnas skillnader i det stöd som ges, där stöd vad gäller pedagogiska frågor i allmänhet uppfattas som lägre jämfört med det stöd som ges gällande ekonomi. Vidare tycks det ligga på rektorerna att förmedla behov om stöd till sin huvudman, vilket Sundström och Ahlström problematiserar då de menar att detta kan leda till att ansvarsgränserna blir otydliga och att belastningen kan ses som självvald. De efterlyser ett strukturerat verksamhetsstöd som inrymmer både pedagogiskt och administrativt stöd (Sundström & Ahlström, 2014). Närheten till närmaste chef kan också ha betydelse för hur man upplever chefsstöd. I Kvarnskog och Aronssons studie (1994) uppgav sig de biträdande rektorerna ha ett bättre chefsstöd jämfört med rektorerna, vilket författarna menar kan bero på att biträdande rektor har sin närmaste chef på plats, medan rektorns närmaste chef befinner sig på förvaltningen.

Stöd från chefskollegor och medarbetare är viktigt. I Sundström och Ahlströms (2014) studie uppger rektorerna att mycket av det stöd de upplever kommer från kollegor och andra medarbetare på arbetsplatsen. Detta stöd är viktigt då det minskar känslan av otillräcklighet i förhållande till arbetet. Leo (2014) lyfter fram vikten av professionellt och kollegialt stöd och samarbete vad gäller tolkning och implementering av nationella styrdokument, då det kan finnas en otydlighet i vad som ska och bör göras i olika situationer.

Relationen till medarbetarna är viktig för rektorns upplevelse av trivsel respektive stress i sitt arbete (Löfgren et al., 1989). Dessutom är medarbetarnas prestation viktig (Darmody & Smyth, 2016; Friedman, 2002) för rektorns upplevelse av stress, men medarbetarna kan också utgöra ett socialt stöd (Sundström & Ahlström, 2014).

Andra stödjande faktorer. Genomgående lyfts de flexibla och självständiga aspekterna av arbetet som rektor och förskolechef fram som en stor fördel med yrket; även om arbetsuppgifterna är många och påfrestande upplever många att de har en stor kontroll över

sitt arbete (Kvarnskog & Aronsson, 1994; Löfgren et al., 1989; Nihlfors & Johansson, 2013; Sundström & Ahlström, 2014).

Att vara chef innebär ofta att man har ett större inflytande över verksamheten och chefer upplever vanligen större kontroll över sitt arbete jämfört med till exempel underställda. Att känna kontroll och inflytande över sitt arbete kan skydda mot ohälsa (Bernin, 2002).

Belastande faktorer i rektorers och förskolechefer arbetsmiljö. Dagens rektorer och förskolechefer upplever sig ha en hög arbetsbelastning (AV, 2011; Sundström & Ahlström, 2014) som bland annat tycks bero på en stor mängd arbetsuppgifter som inte hinns med under en arbetsdag (AV, 2011). De befinner sig också i ett komplicerat system där flera aktörer har olika förväntningar på dem, till exempel skolledning, medarbetare och elever med vårdnadshavare (Nihlfors & Johansson, 2013). Detta innebär att rektorn har flera olika roller att hantera. Andra faktorer som visat sig kunna vara belastande är bland andra otydlig organisatorisk styrning och problem med medarbetare.

Hög arbetsbelastning frestar på. Redan under 1980- och 90-talen kom det rapporter om att yrkesgruppen var under press (Kvarnskog & Aronsson, 1994; Löfgren et al., 1989). Enligt AV:s tillsynsrapport (2011) förefaller arbetsbelastningen bland annat utgöras av att arbetsuppgifterna dels ökat i mängd, dels i omfång. Detta gör i sin tur att arbetstiden inte räcker till, enligt AV (2011) arbetar rektorer inte sällan mer än 40 timmar per vecka. Även historiskt har rektorer arbetat mycket övertid eller mertid (Kvarnskog & Aronsson, 1994; Löfgren et al., 1989). Tidsbristen gör också att många arbetsuppgifter som anses viktiga, till exempel det pedagogiska ledarskapet, behöver nedprioriteras för en mer akut arbetsuppgift som behöver omedelbar uppmärksamhet (Sundström & Ahlström, 2014). Utöver tidsaspekten är också antalet enheter och medarbetare som rektorn är chef över viktigt för hur belastande arbetssituationen upplevs, liksom antalet elever som rektorn ansvarar för (AV, 2011).

I en svensk studie av Westerberg och Armelius (2000), vilken undersökte kommunala mellanchefer, framkom att mellanchefer inom omsorg och utbildning upplevde högre arbetsbelastning jämfört med mellanchefer inom produktion och underhåll. Resultaten är samstämmiga med statistik från AV (2016) där personer med människonära yrken i högre utsträckning upplever sitt arbete som påfrestande. Även verksamhetschefer generellt upplever en högre arbetsbelastning jämfört med genomsnittet (AV, 2016).

Även internationell forskning visar på att hög arbetsbelastning hos rektorer är ett bekymmer och det anges ofta som en huvudsaklig orsak till stress och ohälsa (Boyland, 2011; Dadaczynski & Paulus, 2016; Friedman, 2002, Phillips, Sen & McNamee, 2007; Poirel, Lapointe & Yvon, 2012). Friedman (2002) fann dock att krav från lärare och föräldrar i högre

grad påverkade utbrändhet hos de undersökta rektorerna ($N = 821$) jämfört med arbetsbelastning.

Olika roller försvårar. Dagens rektorer och förskolechefer har en komplicerad arbetssituation som inrymmer ett ansvar gentemot en mängd olika aktörer (Nihlfors & Johansson, 2013; Utbildningsdepartementet, 2014). Detta gör att det kan uppstå olika förväntningar på rektorer från olika håll (Leo, 2014). I synnerhet inkompatibla förväntningar kan leda till stress och obehag (Forsyth, 2013). Rektor och förskolechef har ett ansvar gentemot stat, anställda, elever och deras anhöriga samt verksamheten i sig (SFS 2010:800, kap. 2, 9-10 §; Skolverket, 2011, 2016b, 2016c). Dessutom har de ett ansvar gentemot huvudmannen (SFS 2010:800, kap. 2, 8 §). Utöver ett juridiskt, ekonomiskt och pedagogiskt ansvar finns det en mängd förväntningar och krav på dem från olika håll (AV, 2011; Leo, 2014; Löfgren et al., 1989; Sundström & Ahlström, 2014). Sundström och Ahlström (2014) beskriver att rektor ”befinner sig i en korseld mellan olika intressenter, på nationell, kommunal och lokal nivå” (s. 145), vilket de menar påverkar arbetssituationen negativt och skapar frustration. Trots att det pedagogiska uppdraget ofta lyfts fram som rektorns och förskolechefens viktigaste uppgift (Törnsén & Ärlestig, 2014) upplever många att detta uppdrag inte får tillräckligt med omsorg då mycket tid måste läggas på administration (AV, 2011; Löfgren et al., 1989; Sundström & Ahlström, 2014; Tholse & Nyberg, 2011) och ekonomi (AV, 2011). Det administrativa arbetet stjäl också tid från andra uppdrag som av rektor ses som viktiga, till exempel verksamhetsutveckling (AV, 2011), personalarbete och samarbete med lärare samt elevkontakt (Löfgren et al., 1989). Tholse och Nyberg (2011) fann att rektorer och förskolechefer kan uppleva olika krav i förhållande till olika intressenter. Deras urval var dock litet ($N = 6$) och regionalt, varför inga slutsatser kan dras för populationen som sådan. Deras resultat tycks emellertid spegla förhållandet i stort.

Otydlig organisatorisk styrning. Rektor utgör en viktig länk i skolans organisation som grovt utgörs av nationella myndigheter, lokal huvudman, skolledare, medarbetare samt barn och ungdomar (Nihlfors & Johansson, 2013). I Nihlfors och Johanssons (2013) rapport om rektorns roll i skolans styrsystem framkom att rektorer upplever en begränsad möjlighet att påverka skolnämndens beslut. De upplever att huvudmannens uppdragsbeskrivning är otydlig eller bristfällig samtidigt som nämndens ledamöter hyser en bristande tilltro gällande rektors kapacitet till skolstyrning. Vidare ser rektorerna de statliga styrdokumenterna som sin arbetsbeskrivning och de menar att statens förväntningar stämmer överens med vad de själva anser vara det viktigaste uppdraget, denna uppfattning har de inte om huvudmannen.

Medarbetare påverkar arbetsmiljön. Det finns en del svensk och nordisk forskning på hur skolledaren påverkar lärares arbetsmiljö (Alkan Olsson, 2013). Forskning på hur lärare omvänt påverkar skolledarens arbetsmiljö lyser dock med sin frånvaro undantaget studien av Löfgren et al. (1989). I deras studie, som har sina geografiska och kronologiska begränsningar, framkommer att drygt tre fjärdedelar av rektorerna ansåg sig ha god kontakt med lärarna och att samarbetet fungerade väl. Samtidigt uppgav nästan fyra av tio rektorer att det rådde oenighet gällande hur lärare och rektorer ansåg att verksamheten skulle bedrivas. Detta angavs också som en av två huvudsakliga konflikter som kunde uppstå, den andra var konflikter mellan lärare och föräldrar. Nästan samtliga rektorer i studien uppgav att det förekom problem med andra yrkeskategorier förutom lärarna, såsom andra chefer, psykologer, kuratorer, kanslisterna och vaktmästare. Problemen kunde vara bristande kompetens eller personliga problem hos medarbetaren. Att hantera personliga problem hos till exempel lärare uppgavs som påfrestande, detta berodde bland annat på att inte alla rektorer kände sig rustade att hantera detta. En annan påfrestning som uppgavs var lärares och annan personals obenägenhet till förändring. Önskemål framkom bland annat om fortbildning gällande personalhantering och hur negativa beslut uppifrån organisationen ska kunna implementeras utan att det påverkar stämningen på skolan negativt (Löfgren et al., 1989).

Internationellt finns det studier där man tittat på hur lärarna påverkar rektorer. Friedman (2002) fann att lärare kunde utgöra en stressor för rektor i motsvarande svenska grundskolan i de fall då de underpresterade, till exempel var omotiverade eller inte respekterade rektorns auktoritet. Darmody och Smyth (2016) fann i sin studie på rektorer i motsvarande svenska grundskolan att dessa var mer benägna att rapportera stresskänslor om de upplevde att skolans lärare var mindre öppna för förändringar och utmaningar.

Medarbetares prestationer (Lundqvist, 2013; Skagert et al., 2004), instabilitet bland personal, brist på tillit och tillgänglighetskrav från medarbetare påverkar chefers hälsa och stressbelastning (Skagert et al., 2004).

Ohälsa hos rektorer och förskolechefer. Det finns gott om svensk och internationell forskning kring utbrändhet (Alkan Olsson, 2013), mängden svensk forskning på utbrändhet (och utmattning) hos rektorer och i synnerhet förskolechefer är dock mycket begränsad. Av de studier som Alkan Olsson (2013) listar kunde vi endast rekvidrera en inom tidsramen för vår studie. Det var en studie av Backman från 2000 som undersökte psykisk ohälsa bland skolpersonal, däribland rektorer ($n = 37$), på grundskolor i Stockholm. Syftet var att identifiera skolpersonal i riskzonen för utmattningsrelaterad ohälsa. Som mått på psykisk ohälsa användes ett utmattningsindex utarbetat av Petterson (1997) vilket speglade

upplevelsen av arbetsrelaterade besvär inom följande nio områden: fysisk trötthet; psykisk trötthet; rastlöshet; irritation; ängslan/oro; nedstämdhet; håglöshet; koncentrationssvårigheter samt social trötthet. Resultatet visade att rektorer i högre grad än övrig skolpersonal, förutom lärare och fritidspedagog, var utmattade. Nitton procent låg enligt Backman i riskzonen för utbrändhet [*sic*] medan 5 procent låg i den extrema riskzonen. Övriga intressanta fynd, som gäller för hela skolpersonalgruppen, var att graden av utmattning var signifikant högre hos personer mellan 40 och 59 år. Personer som arbetat mer än ett år hade signifikant högre grad av utmattning än de som arbetat mindre än ett år. Vidare var personer som arbetade på skolor med fler än 57 anställda i signifikant högre grad utmattade än personer som arbetade på mindre skolor. Backman fann inga signifikanta skillnader i grad av utmattning mellan män och kvinnor (Backman, 2000).

Internationellt sett finns det jämförelsevis fler studier om rektorer och stressrelaterad ohälsa (Boyland, 2011; Dewa et al., 2009; Phillips, Sen & McNamee, 2007; Poirel, Lapointe & Yvon, 2012) inklusive utbrändhet (Dadaczynski & Paulus, 2016, Friedman, 2002; Weber, Weltle & Lederer, 2005). Dewa et al. (2009) fann att cirka hälften av de tillfrågade rektorerna ($N = 108$) skattade sin psykiska hälsa som låg, Dadaczynski och Paulus (2016) fann att en knapp fjärdedel av de tillfrågade rektorerna ($N = 4326$) skattade sitt välbefinnande som lågt. Emotionell utmattning var en särskilt belastande faktor. I dessa studier har olika mått på ohälsa använts. Ingen av studierna fann några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor, däremot mådde yngre rektorer (upp till 35 år) sämre (Dadaczynski & Paulus, 2016). Phillips et al. (2007) fann att 43 procent av de undersökta rektorerna ($N = 290$) skattade att de upplevde arbetsrelaterad stress på stressinstrumentet "A Shortened Stress Evaluation Tool" (ASSET). Friedman (2002) undersökte hur utbrändhet hos rektorer ($N = 821$) korrelerade med arbetsrelaterade stressorer, resultaten visade att utbrändhet påverkades mest av krav från lärare och föräldrar och i mindre grad av arbetsbelastning. Weber et al. (2005) tittade på medicinska bedömningar som gjorts gällande arbetsförmåga hos rektorer ($N = 408$) och fann att bland dem som bedömts för sjuka för att arbeta dominerade ICD-diagnoserna depression och utbrändhet. Hos kvinnliga rektorer var prevalensen av psykiatriska och psykosomatiska sjukdomar högre jämfört med manliga kollegor.

I de tre svenska studier som tittat på rektorers arbetsmiljö och arbetssituation framkommer även viss information om deras hälsa. Den bild som framkommer är något tvetydig. En av anledningarna till att bilden spretar kan vara att vissa av studierna skiljs åt med nästan trettio år. Detta innebär också att resultaten i dessa fall får anses vara inaktuella men i brist på mer, nyare forskning tas de med för att teckna en bild. I den första studien, av

Löfgren et al. (1989), studerades rektorer och biträdande rektorer ($N = 92$) i Malmö kommun. De flesta av rektorerna uppgav att de mår bra, ungefär en femtedel uppgav att dock att deras hälsotillstånd inte var helt tillfredsställande. En del hade drabbats av stressrelaterade sjukdomar; vilka det rör sig om specificeras inte. Några uppgav att de trivdes bra för det mesta men ofta drabbades av dåligt samvete för arbetsuppgifter, personal och elever som de inte hann med. Det fanns också en mindre grupp som upplevde utpräglade bekymmer såsom trötthet, nedstämdhet, oro och rastlöshet samt sömnsvårigheter. Fyrtio procent uppgav att de hade svårt att släppa tankar på jobbet på sin fritid, ungefär en femtedel upplevde en trötthet efter arbetet som påverkade deras fritid. Vad det var som upplevdes som påfrestande var olika för olika individer. Ihållande stress kunde, förutom symptomen ovan, leda till grubblerier, ångestkänslor, magbesvär, beteendeförändringar såsom irritation, kort ton och tysthet.

I den andra studien, av Kvarnskog och Aronsson (1994), studerades rektorer från hela landet ($N = 86$). Sjuttio procent av rektorerna i deras studie uppgav att de hade en positiv inställning till sitt arbete. De uppgav mycket få somatiska besvär, såsom huvudvärk, muskuloskeletal värk och magsmärtor. Däremot uppgav ungefär en tredjedel att de upplevde arbetsrelaterad nedstämdhet och oro ibland, ungefär en fjärdedel upplevde sömnstörningar ibland och nästan fyra av tio kände sig ibland tröttare än normalt. Män uppgav sömnstörningar och trötthet i högre grad än kvinnor. Rektorerna hade en mycket låg sjukfrånvaro, vilket enligt författarna kunde bero på att de inte hade någon som täckte upp för dem utan de var tvungna att själva ta igen förlorad tid.

I den tredje studien, av Sundström och Ahlström (2014), undersöktes en grupp kommunala grundskolerektorer ($N = 14$) i en svensk kommun. Några av deltagarna uppgav att de inte kände någon stress alls, medan andra uppgav att de hade svårt att koppla av tankarna på jobbet på sin fritid. De upplevde besvär såsom sömnstörningar, huvudvärk och ryggvärk samt magproblem. De uppgav också att de besvärades av psykiska problem såsom irritation och dåligt samvete för arbetsuppgifter som inte hinns med. Upplevelserna varierade vilket rapportförfattarna tror beror på till exempel olika mycket erfarenhet, kontaktnät och rektorernas personlighet.

Psykosocial arbetsmiljö och psykisk ohälsa

Arbetsmiljön utgörs av alla förhållanden som omger oss på arbetet. Psykosocial arbetsmiljö är ett vitt begrepp och har ingen enhetlig definition. Ett sätt att förstå begreppet är att psykosociala faktorer i arbetsmiljön framträder när de tolkas genom ett psykologiskt och

socialt perspektiv, snarare än att de utgör en enskild kategori av arbetsmiljöfaktorer (Lennerlöf, 1981).

Psykisk ohälsa innebär inte enbart ett stort lidande för individen, utan medför också problem på samhällsnivå i form av produktionsbortfall och utgifter för vården och trygghetssystemen (Försäkringskassan, 2014). De yrkesgrupper som löper störst risk att påbörja sjukfall med en psykiatrisk diagnos, högre tjänstemän och anställda i kontaktyrken, innefattar dessutom båda några av de största yrkeskategorierna i samhället.

År 2009 beräknades antalet påbörjade sjukfall ligga på en historiskt låg nivå, men har sedan dess successivt ökat (Försäkringskassan, 2016). Den största ökningen sågs för psykiatriska diagnoser, och 2011 blev denna diagnosgrupp den vanligaste orsaken till sjukskrivning för kvinnor, och 2014 den vanligaste i allmänhet. Den diagnos som ökat mest är ”Anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress” (ICD-kod F.43), och den har kommit att bli den vanligaste diagnosen (Försäkringskassan, 2016). UMS inryms i denna diagnosgrupp. Det finns flera olika orsaker som kan ha resulterat i denna uppgång. Det finns emellertid ett tydligt samband mellan en upplevd bristande psykosocial arbetsmiljö och en förhöjd risk att inleda ett sjukfall med en psykiatrisk diagnos (Försäkringskassan, 2014).

Samband mellan arbete inom vissa yrken och sjukfrånvaro har påvisats (Försäkringskassan, 2014). Detta kan delvis tillskrivas regelmässiga skillnader i både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Risken att drabbas av sjukfall med psykiatrisk diagnos är cirka 10 procent högre än genomsnittet för administratörer inom offentlig förvaltning.

Kvinnor löper 28 procent högre risk än män att drabbas av en psykiatrisk diagnos som leder till ett påbörjat sjukfall. Men könssegregeringen på arbetsmarknaden leder till att arbetsvillkoren ofta ser olika ut för kvinnor och män, vilket kan bidra till kvinnors överrepresentation (Statens beredning för medicinsk utvärdering [SBU], 2014). Exempelvis utgör kvinnor tre fjärdedelar av den offentliga sektorn (Statskontoret, 2015), och både män och kvinnor som är offentligt anställda löper större risk att påbörja sjukfall med psykiatrisk diagnos än de som är privat anställda (Försäkringskassan, 2014). Vidare förefaller kvinnor och män i lika stor utsträckning drabbas av depressiva symptom samt symptom på UMS om de har snarlika arbetsvillkor (SBU, 2014). Hur arbetsmarknadens könssegregering påverkar hälsotillståndet är dock ännu otillräckligt undersökt (SBU, 2014).

Utmattningssyndrom. UMS är en relativt ny diagnos som föreslogs av en arbetsgrupp tillsatt av Socialstyrelsen 2003 och som sedan accepterades av myndigheten 2005 (Glise, 2013; Socialstyrelsen 2003). Syndromet är en utmärkande reaktion på en långvarig stressbelastning (Socialstyrelsen, 2003). Denna långvariga exponering för stress innebär att

kroppen försätts i ett konstant tillstånd av förhöjd fysiologisk aktivering (Socialstyrelsen, 2003). Stressorerna som föranlett UMS kan vara både arbetsrelaterade och kopplade till privatlivet, i sällsynta fall kan stressorerna även vara fysiska (Glise, 2013; Åsberg et al., 2010).

Diagnosen, som endast finns i Sverige, inryms under ”Anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress”. Diagnosens kriterier presenteras i tabell 1. Då UMS är en relativt ny diagnos finns ännu inga epidemiologiska studier av dess prevalens i befolkningen (Glise, 2013).

Tabell 1. *Diagnostiska kriterier för utmattningssyndrom (F43.8)*

Samtliga kriterier som betecknats med stor bokstav måste vara uppfyllda för att diagnosen ska kunna ställas.

- A Fysiska och psykiska symtom på utmattning under minst två veckor. Symtomen har utvecklats till följd av en eller flera identifierbara stressfaktorer vilka har förelegat under minst sex månader.
- B Påtaglig brist på psykisk energi dominerar bilden, vilket visar sig i minskad företagsamhet, minskad uthållighet eller förlängd återhämtningstid i samband med psykisk belastning.
- C Minst fyra av följande symtom har förelegat i stort sett varje dag under samma tvåveckorsperiod:
 - 1 Koncentrationssvårigheter eller minnesstörning
 - 2 Påtagligt nedsatt förmåga att hantera krav eller att göra saker under tidspress
 - 3 Känsломässig labilitet eller irritabilitet
 - 4 Sömnstörning
 - 5 Påtaglig kroppslig svaghet eller uttrötthet
 - 6 Fysiska symtom såsom värk, bröstsmärtor, hjärtklappning, magtarmbesvär, yrsel eller ljudkänslighet
- D Symtomen orsakar ett kliniskt signifikant lidande eller försämrad funktion i arbete, socialt eller i andra viktiga avseenden.
- E Beror ej på direkta fysiologiska effekter av någon substans (t. ex. missbruksdrog, medicinering) eller någon somatisk sjukdom/skada (t. ex. hypothyreoidism, diabetes, infektionssjukdom).
- F Om kriterierna för egentlig depression, dystymi eller generaliserat ångestsyndrom samtidigt är uppfyllda anges utmattningssyndrom enbart som tilläggs-specifikation till den aktuella diagnosen.

(Socialstyrelsen, 2003, s. 45)

Progression. Tre olika faser kan urskiljas i UMS: prodromalfas, akutfas och återhämtningsfas (Åsberg et al., 2010). Prodromalfasen inleds ofta med smärtor i

rörelseorganen, trötthet och spänningstillstånd, och sedan upplevs även hjärtklappning, bröstsmärtor och tryck över bröstet, magtarmproblem, sömnstörning, minnes- och koncentrationssvårigheter, yrsel och en stigande psykisk och fysisk utmattning (Socialstyrelsen, 2003; Åsberg et al., 2010). Då prestationsförmågan gradvis försämras går allt mer av energin åt till arbetet (Glise & Björkman, 2004). Nedstämdhet är också vanligt förekommande i denna fas. Akutfasen karaktäriseras av en ofta hastig, markant försämring med kognitiva eller emotionella problem och en stark psykisk och fysisk trötthet (Socialstyrelsen 2003; Åsberg et al., 2010). Trots sömn sker ingen återhämtning. Även nedstämdhet, ångest, irritabilitet, en förhöjd ljud- och ljuskänslighet är vanligt i akutfasen (Åsberg et al., 2010). Den hastiga försämringen motiverar ofta sjukskrivning (Socialstyrelsen, 2003). Symptomen avtar sedan successivt i återhämtningsfasen, men en ökad känslighet för stress kan finnas kvar under lång tid. Förloppet vid UMS, sett till mentala symptom, förefaller inte vara kopplat till vare sig ålder eller kön (Glise, Ahlberg & Jonsdottir, 2012). Även somatiska symptom verkar vara lika vanligt förekommande vid jämförelse mellan yngre och äldre samt mellan könen (Glise, Ahlberg, & Jonsdottir, 2014).

Differentialdiagnostik. Det finns en viss överlappning mellan UMS och andra psykiska störningar, vilket innebär att en grundlig differentialdiagnostik krävs (Socialstyrelsen, 2003). Om både kriterier för UMS och antingen depression, dystymi eller generaliserat ångestsyndrom (GAD) uppfylls, anges UMS som tilläggsdiagnos. En diagnos som UMS behöver särskiljas från är neurasteni, då de troligtvis överlappar markant. Vid neurasteni behöver dock inte psykisk utmattning föreligga och belastande faktorer behöver inte heller identifieras. Utbrändhet, som finns med i ICD-10, är inte en diagnos utan står under rubriken ”Problem som har samband med svårigheter att kontrollera livssituationen” (Åsberg et al., 2010). Utbrändhet karaktäriseras av dimensionerna känslomässig utmattning, cynism och minskad effektivitet i arbetet. Det är främst gällande känslomässig utmattning som utbrändhet och UMS överlappar. Vidare kan utbrändhet i vissa fall vara ett förstadium till UMS. Även somatiska sjukdomar bör beaktas i differentialdiagnostiken, till exempel begynnande diabetes, anemi, hypothyreos, infektionssjukdomar och vitamin B12-brist (Glise, 2013).

Fysiologiska korrelat. Det finns ingen unik fysiologisk manifestation av UMS, men studier har visat att det tycks finnas vissa fysiologiska korrelat. Till exempel har kvinnor med UMS uppvisat en minskad sensitivitet i HPA-axeln, vilket är det omvända jämfört med vad som setts hos personer med egentlig depression (Rydmark et al., 2006; Sandström et al., 2012). Detta tyder på att de två diagnoserna är olika sjukdomstillstånd. Huruvida den

minskade känsligheten i HPA-axeln är orsakad av den långvariga stressbelastningen eller om en minskad sensitivitet i HPA-axeln ökar risken att drabbas av UMS är inte fastställt (Rydmark et al., 2006). Samma grupp har även visat sig ha en frontal hypoaktivering, mer specifikt i höger dorsolaterala samt vänster ventrolaterala prefrontalcortex (Sandström et al., 2012). Det är inte fastställt om den frontala hypoaktiveringen är relaterad till avvikelserna i HPA-axeln.

Skattningsskalor för utmattningssyndrom. En självskattningsskala som kan användas för bedömning av UMS i både forskning och klinisk praktik är ”Karolinska Exhaustion Disorder Scale”, KEDS (Besér et al., 2014). Formuläret består av nio item som valts ut på grund av deras kongruens med de kriterier som Socialstyrelsen angivit. Skalan har visat sig urskilja friska personer respektive personer med UMS med både sensitivitet och specificitet över 95 procent. Ett annat formulär som kan användas diagnostiskt i bedömning av UMS är ”Självskattat utmattningssyndrom”, s-UMS. Formuläret består av fyra item som också konstruerats efter Socialstyrelsens kriterier (Ahlborg et al., 2006). Formulärets konstruktvaliditet samt dess prediktiva validitet har i forskning visat sig god (Glise, Hadzibajramovic, Jonsdottir & Ahlborg, 2010).

Identifikation av tidiga tecken. När ett UMS väl utvecklats tenderar tillståndet att bli utdraget, och det kan dröja ett år eller ännu längre innan den drabbade kan återgå till arbetet (Socialstyrelsen, 2003). Om insatser sätts in tidigt kan dock sjukfrånvaron kortas ner (van der Klink et al., 2003). Vidare har tiden som symptomen på UMS förekommit innan dess att patienten sökt hjälp, visat sig predicera hur lång tid återhämtningen tar (Glise et al., 2012). Sammantaget belyser detta värdet av att tidigt identifiera tecken på begynnande utmattning för att på så vis förebygga fortsatt progression. Formulären KEDS och s-UMS är diagnostiska och således utvecklade för att urskilja huruvida UMS föreligger eller ej. I syfte att kunna upptäcka förstadiet till UMS har därför Lund University Checklist for Incipient Exhaustion, LUCIE utvecklats (Persson, Österberg, Viborg, Jönsson & Tenenbaum, 2016), vilket är ett av formulären som används i denna studie. LUCIE har visat sig korrelera positivt med KEDS och s-UMS samt med bland annat upplevda tecken på utbrändhet och jobbkrav, samt negativt korrelerat med exempelvis jobbkontroll och arbetsengagemang (Persson et al., 2016). Vidare har en ihållande förhöjd skattning på LUCIE i de flesta fall visat sig vara relaterat till förändringar i arbetsituationen, vilket talar för att formuläret är användbart vid screening för tidiga tecken på arbetsrelaterad utmattning (Österberg, Persson, Viborg, Jönsson & Tenenbaum, 2016). För mer information om LUCIE, se sidan 23.

Stressteoretisk utgångspunkt

En viktig länk mellan arbetsmiljö och psykisk ohälsa antas vara stress. Kopplingen mellan yttre faktorer och inre upplevelser kan förstås via två välbeprövade och av varandra kompletterande stressteoretiska förklaringsmodeller; allostasis (Sterling & Eyer, 1988) och ”Cognitive Activation Theory of Stress”, här kallat kognitiv aktiveringsteori (Ursin & Eriksen, 2004). Allostasis beskriver primärt de fysiologiska komponenterna vid stress, medan kognitiv aktiveringsteori i större utsträckning beskriver de psykologiska mekanismer som startar stressresponsen.

Begreppet stress är dock mångfacetterat och saknar idag en allmänt vedertagen definition. Persson och Ørbæk (2014) tar upp tre grundläggande idéer om stress: stress som en fysiologisk respons i ett homeostatiskt system, stress som ett medvetet negativt psykologiskt tillstånd som orsakats av tolkningar, samt stress som en direkt negativ påverkan av yttre faktorer. Denna uppsats tar sitt teoretiska avstamp i den första av dessa, alltså stress som en fysiologisk respons i ett homeostatiskt system, vilket också är Socialstyrelsens (2003) utgångspunkt i förståelsen av UMS.

Denna fysiologiska stressrespons innebär en aktivering av det sympatiska nervsystemet, vilket innebär att kroppen ställer in sig på att antingen fly eller kämpa (på engelska “fight or flight”) (Kalat, 2013). Stressresponsen aktiverar också den så kallade HPA-axeln, som utgörs av hypotalamus, hypofysen och binjurebarken. Aktiveringen av denna resulterar bland annat i att stresshormonet kortisol frisätts från binjurebarken, vilket understödjer den sympatiska aktiveringen och leder till att blodet får en förhöjd nivå av socker och andra näringsämnen samt en förhöjd metabol aktivitet (Glise, 2013; Socialstyrelsen, 2003). Denna aktivering uppstår vid möte av potentiellt stressfyllda utmaningar, och obehaget som den innebär driver individen till att finna en lösning (McEwen, 1998b; Ursin & Eriksen 2004). Aktiveringen fyller på så vis en mycket viktig funktion, och om den är kortvarig och inte alltför frekvent är den inte skadlig. Om den däremot blir långvarig kan den leda till flera olika stressjukdomar, bland annat UMS (Socialstyrelsen, 2003).

En förgrundsgestalt i forskningstraditionen om fysiologiska responser var Hans Selye, som definierade stress som ” det tillstånd som manifesteras av ett specifikt syndrom, vilket består av samtliga på ospecifik väg framkallade förändringar i ett biologiskt system” (Selye, 1958, s. 60). Selye fann i djurförsök att en organism svarar på ett stereotypt sätt om den utsätts för en rad olika skadliga faktorer såsom kyla, värme, infektioner, intoxicationer eller muskulär utmattning (Selye, 1936, 1953). Selye såg den stereotypa responsen i organismen som ett försök att anpassa sig till nya betingelser, och föreslog därför termen ”general

adaption syndrome”, förkortat GAS, som dess manifestation över tid (Selye, 1936). GAS utgörs av tre distinkta stadier: alarmreaktion, motstånd och slutligen utmattning. Den fysiologiska forskningstraditionen har utvecklats sedan Selyes tid. Allostasismodellen och kognitiv aktiveringsteori är två viktiga teoretiska framåtskridanden som sprungit ur denna forskning (Persson & Ørbæk, 2014).

Allostasismodellen. Sterling och Eyer (1988) menar att principen om homeostas, som Cannon (1932) beskrev som ”a condition which may vary, but which is relatively constant” (s. 24) (ett tillstånd som kan variera, men som är relativt konstant), fungerar sämre för intakta och vakna organismer. De presenterar i stället allostasismodellen, som postulerar att kontinuerlig omvärdering och justering görs efter förväntade behov. Organismen anpassar sig genom att höja den fysiologiska aktiveringen när den förbereder sig inför att svara på miljömässiga utmaningar, vilket påverkar i princip alla fysiologiska parametrar. När utmaningen har hanterats behöver den förhöjda aktiveringsnivån följas av en periods vila. En adekvat och normal allostatisk respons ska således aktiveras av en stressor, vidmakthållas för att hantera situationen samt sedan stängas av (McEwen, 1998a).

Om de allostatiska systemen i stället överbelastas och tillräcklig återhämtning inte sker, betalar kroppen ett pris vilket kallas för ”allostatic load”, eller allostatisk belastning (McEwen, 1998b). Allostatisk belastning uppstår när kroniska eller upprepade och upplevt stressfyllda miljöutmaningar leder till kronisk exponering av förhöjd eller fluktuerande neural eller neuroendokrin respons. Fyra olika betingelser har föreslagits leda till allostatisk belastning (McEwen, 1998a). Den första innebär att den fysiologiska responsen aktiveras upprepade gånger på grund av multipla stressorer, den andra att anpassning uteblir vid återkommande stressorer av samma karaktär, den tredje att den fysiologiska responsen blir utdragen då avaktiveringen blir fördröjd efter att stressen upphört och den fjärde att en inadekvat aktivering i vissa allostatiska system leder till hyperaktivitet i andra. Denna allostatiska belastning antas slita på flera olika organ och vävnader och kan öka risken för att drabbas av sjukdom (McEwen, 1998b).

Eftersom förväntningar spelar en viktig roll i allostasismodellen är det troligt att utdragen ångest och väntan på förutspått negativa händelser kan leda till allostatisk belastning (Schulkin, McEwen & Gold, 1994). Vidare kan fenomenet allostatisk belastning relateras till Selyes faser av motstånd och utmattning. Även om allostasismodellen lyfter förväntningars betydelse, alltså en psykologisk aspekt, är det i större utsträckning fysiologiska komponenter den beskriver. För att bättre förstå kopplingen mellan den psykologiska och fysiologiska stressreaktionen kan man vända sig till kognitiv aktiveringsteori.

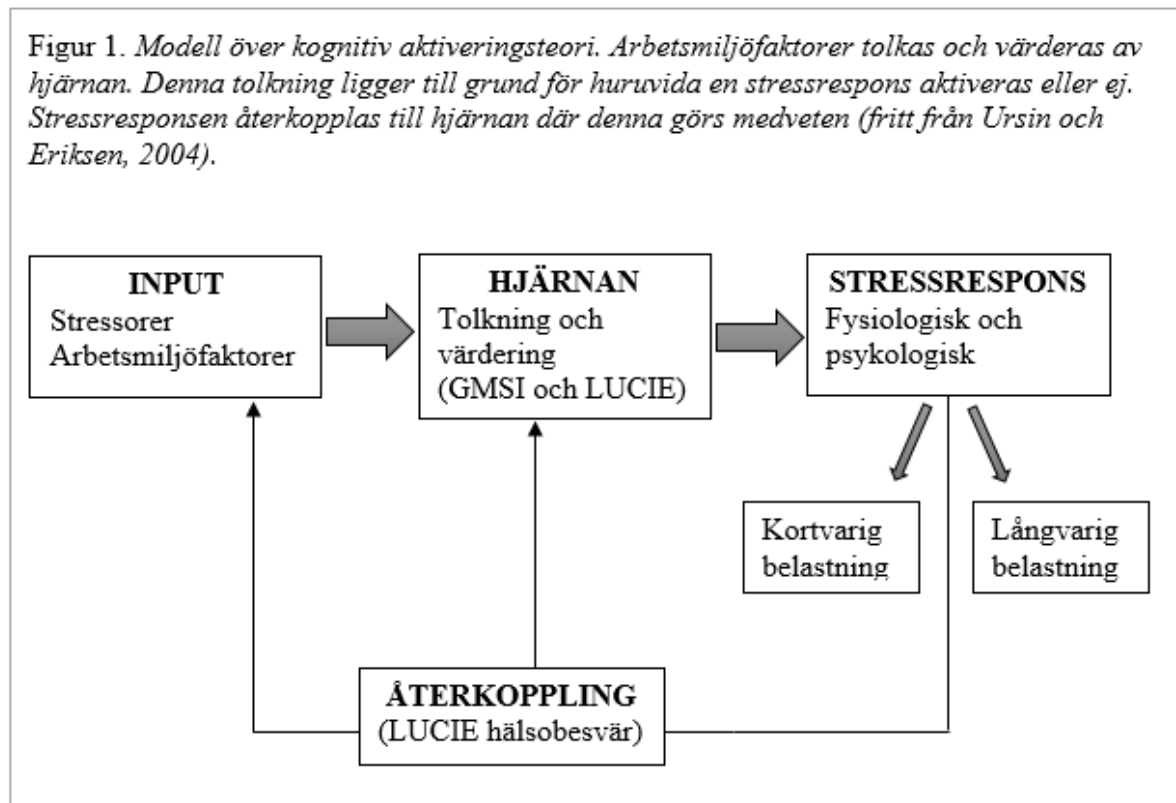
Kognitiv aktiveringsteori. Kognitiv aktiveringsteori är en utvidgning av neurofysiologins aktiveringsteorier, såsom allostasismodellen (Ursin & Eriksen, 2004). Teorin försöker dock inte förbättra förståelsen av de fysiologiska komponenterna av stress, utan ämnar i stället förklara de psykologiska komponenterna som triggar den fysiologiska stressresponsen. Kognitiv aktiveringsteori utgår i detta till stor del från inlärningspsykologiska teorier. Teorin framhäver hjärnans tolkning och filtreringens betydelse för vad som sker inne i organismen (Levine & Ursin, 1991).

Enligt kognitiv aktiveringsteori utlöses alarmreaktionen när en förväntning inte överensstämmer med vad som sker (Ursin & Eriksen, 2004). En förhöjd aktivering kan till exempel uppstå vid uppfattade nya stimuli, upplevda hot mot organismen och vid obalans i homeostasen. De förväntningar en människa har är individuella och inlärd, då hjärnan registrerar och lagrar att en stimulus följs av en annan stimulus, så kallade stimulusförväntningar, och att en viss respons leder till ett särskilt utfall, så kallade responsförväntningar (Ursin & Eriksen, 2004). Stimulusförväntningar kan relateras till klassisk betingning, och responsförväntningar till instrumentell betingning.

Ibland utlöses dock inte alarmreaktionen när människor uppfattar en hotsignal, vilket kan bero på förnekelse eller förvrängning (Levine & Ursin, 1991). Individerna slipper på så vis den obehagliga stressresponsen, men till priset av att i en farlig situation riskera att misslyckas svara med ett lämpligt beteende. Om det finns en upplevelse av att bemästra en situation, en positiv responsförväntning, reduceras stressresponsen gradvis (Ursin, 1978). Upphovsmännen bakom kognitiv aktiveringsteori kallade detta för ”coping”, och skapade utifrån denna copingdefinition krav-copingmodellen som de jämförde med Karaseks krav-kontrollmodell (Eriksen & Ursin, 1999; Karasek, 1979). I studien fann de att skattning av subjektiva hälsoeffekter i större utsträckning var sammanhängande med skattning av krav-coping än av krav-kontroll.

Modellerna om allostasis, allostatisk belastning och kognitiv aktiveringsteori ger tillsammans en grundlig bild av hur yttre belastning och tolkning av denna kan leda till fysiologisk aktivering och således också negativ inverkan på hälsan. Enligt Ursin och Eriksen (2004) innefattar stress fyra aspekter, som alla kan mätas på olika sätt: stresstimuli eller stressorer, stressupplevelsen, den fysiologiska aktiveringen eller stressresponsen och återkopplingen från stressresponsen. Se figur 1. Enkäterna i denna uppsats avser undersöka stressupplevelsen och stressresponsens återkoppling, alltså den subjektiva upplevelsen av stress. Faktiska stressorer och fysiologisk aktivering mäts således inte direkt, utan bidrar till

den teoretiska förståelsen för hur yttre belastning, i detta sammanhang stress i arbetslivet, kan leda till tidiga tecken på utmattning.



Sett till ökningen av antalet påbörjade sjukfall med psykiatrisk diagnos och dess samband med en upplevt bristande psykosocial arbetsmiljö finns det en stor vinst i att identifiera både tidiga tecken på psykisk ohälsa, såsom UMS, samt vad i arbetsmiljön som upplevs som mest belastande. Då rektorer och förskolechefer har en väldokumenterat pressande arbetsbörda ser vi ett trängande behov av att titta närmare på dessa yrkesgrupper.

Syfte

Syftet med föreliggande psykologexamensuppsats är att undersöka rektorers och förskolechefers upplevda psykosociala arbetsmiljö samt eventuella tidiga tecken på utmattning. Både belastande och stödjande organisatoriska och sociala faktorer studeras. Den förväntade nyttan av uppsatsen är att nå en ökad förståelse för vilka organisatoriska och sociala stressorer i arbetsmiljön som utgör störst belastning för rektorer och förskolechefer. Ett ytterligare syfte är att nå en ökad förståelse för tidiga tecken på utmattning hos denna grupp.

Frågeställningar

Frågeställning 1. Vad är prevalensen av tidiga tecken på utmattning hos rektorer och förskolechefer mätt med Lund University Checklist for Incipient Exhaustion (LUCIE)?

Frågeställning 2. På vilket sätt skiljer sig skattningen av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, mätt med Gothenburg Manager Stress Inventory mini (GMSI-mini), mellan grupperna *med* respektive *utan* tidiga tecken på utmattning i LUCIE?

Frågeställning 3. Finns det någon samvariation mellan antalet övertidstimmar, antal enheter eller antal underställda man har som rektor eller förskolechef och symptom som rapporteras i LUCIE?

Metod

Undersökningsdeltagare

Till föreliggande tvärsnittsstudie bjöds 512 kommunala rektorer och förskolechefer i Skåne in. Av dessa deltog 253 personer, varav 146 var rektorer och 107 var förskolechefer, svarsfrekvensen var 49 procent. Datainsamling skedde vid ett tillfälle med hjälp av en anonym webenkät. Deltagarna var i genomsnitt 52 år gamla, cirka 78 procent var kvinnor och cirka 21 procent var män. De flesta bodde tillsammans med en partner med eller utan barn. Majoriteten upplevde sig ha gott om socialt stöd i sitt privatliv. Åtta av tio har gjort ett eller inget arbetsplatsbyte de senaste fem åren. Majoriteten ansvarade för minst två enheter, 31 eller fler underställda samt hade en genomsnittlig övertid på minst fem timmar per vecka. Hälften upplevde att det skett en hel del eller många förändringar i sin verksamhet de senaste tolv månaderna. I tabellerna 2 och 3 presenteras demografisk data avseende deltagarnas privatliv och arbetsliv närmare.

Tabell 2. Demografisk data avseende deltagarnas privatliv.

	Rektorer		Förskolechefer		Totalt	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Könsfördelning						
Kvinnor	100	68,5	98	91,6	198	78,3
Män	45	30,8	7	6,5	52	20,6
Vill ej ange	1	0,7	2	1,9	3	1,2
Boendeform						
Med partner	57	39,0	49	45,8	106	41,9
Med partner och barn	74	50,7	36	33,6	110	43,5
Bor ensam	7	4,8	14	13,1	21	8,3
Annat	8	5,5	8	7,5	16	6,3
Tillgång till socialt stöd						
Ja, mycket	85	58,2	66	61,7	151	59,7
Ja, en hel del	52	35,6	30	28,0	82	32,4
Ja, lite	6	4,1	9	8,4	15	5,9
Nej, inte alls	3	2,1	2	1,9	5	2,0
Fysisk aktivitet						
0-3 timmar/vecka	64	43,8	55	51,4	119	47,0
4-6 timmar/vecka	63	43,2	42	39,3	105	41,5
7-9 timmar/vecka	15	10,3	8	7,5	23	9,1
≥10 timmar/vecka	4	2,7	2	1,9	6	2,4

Tabell 3. Demografisk data avseende deltagarnas arbetsliv.

	Rektorer		Förskolechefer		Totalt	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Gått rektorsprogrammet						
Ja	107	73,3	70	65,4	177	70
Läser utbildningen nu	24	16,4	25	23,4	49	19,4
Nej	15	10,3	12	11,2	27	10,7
Antal arbetsplatsbyten de senaste 5 åren						
0	67	45,9	38	35,5	105	41,5
1	57	39,0	45	42,1	102	40,3
2	15	10,3	20	18,7	35	13,8
3	5	3,4	3	2,8	8	3,2
4+	2	1,4	1	0,9	3	1,2
År i yrket						
0-4	41	28,1	24	22,4	65	25,7
5-9	46	31,5	40	37,4	86	34,0
10+	59	40,4	43	40,2	102	40,3
År på nuvarande tjänst						
0-2	58	39,7	43	40,2	101	39,9
3-5	46	31,5	33	30,8	79	31,2
6-8	18	12,3	16	15,0	34	13,4
9+	24	16,4	15	14,0	39	15,4
Status de senaste 12 månaderna						
Yrkesverksam	145	99,3	106	99,1	251	99,2
Långtidssjukskriven (> 3 månader)	1	0,7	0	0	1	0,4
Tjänstledig /föräldraledig	0	0	1	0,9	1	0,4
Antal enheter						
1	106	72,6	9	8,4	115	45,5
2+	40	27,4	98	91,6	138	54,5

Tabell 3 fortsättning. *Demografisk data avseende deltagarnas arbetsliv.*

	Rektorer		Förskolechefer		Totalt	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Antal underställda						
1-15	9	6,2	4	3,7	13	5,1
16-30	39	26,7	15	14,0	54	21,3
31-45	56	38,4	37	34,6	93	36,8
46-60	26	17,8	19	17,8	45	17,8
60+	16	11,0	32	29,9	48	19,0
Övertid/vecka						
Nej	13	8,9	3	2,8	16	6,3
Ja, upp till 5 timmar	48	32,9	48	44,9	96	37,9
Ja, mellan 5 och 10 timmar	68	46,6	47	43,9	115	45,5
Ja, fler än 10 timmar	17	11,6	9	8,4	26	10,3
Tekniska förändringar						
Inte alls	25	17,1	27	25,2	52	20,6
Lite	53	36,3	34	31,8	87	34,4
En hel del	45	30,8	35	32,7	80	31,6
Mycket	23	15,8	11	10,3	34	13,4
Ansvarsförändringar						
Inte alls	23	15,8	17	15,9	40	15,8
Lite	62	42,5	28	26,2	90	35,6
En hel del	39	26,7	28	26,2	67	26,5
Mycket	22	15,1	34	31,8	56	22,1
Ledarskapsförändringar						
Inte alls	31	21,2	19	17,8	50	19,8
Lite	51	34,9	26	24,3	77	30,4
En hel del	41	28,1	30	28,0	71	28,1
Mycket	23	15,8	32	29,9	55	21,7
Förändringar bland medarbetare						
Inte alls	12	8,2	9	8,4	21	8,3
Lite	61	41,8	23	21,5	84	33,2
En hel del	47	32,2	40	37,4	87	34,4
Mycket	26	17,8	35	32,7	61	24,1

Procedur och rekrytering av deltagare

Skolchefer eller motsvarande förvaltningschefer i Skånes samtliga 33 kommuner kontaktades via e-post och telefon. Skolcheferna informerades om studiens syfte och upplägg med ett introduktionsbrev (se bilaga 2). Totalt valde skolchefer i 19 kommuner att delta. I de kommuner som inte deltog angavs de huvudsakliga skälen vara rektorernas och förskolechefernas höga arbetsbelastning respektive att en liknande undersökning nyligen genomförts för yrkesgruppen i kommunen. Respondenterna kontaktades via e-post där de informerades om studiens upplägg och syfte samt hur lång tid det beräknades att ta att fylla i enkäten (se bilaga 3). De informerades också om att deltagandet var anonymt och frivilligt, vilka som var ansvariga för studien samt hur de kunde komma i kontakt med dessa. I informationsbrevet fanns också länken till webenkäten. För en mer ingående diskussion kring de etiska aspekterna av denna studie, se sidan 39. Datainsamlingen skedde genom att respondenten besvarade totalt 36 frågor. För att kunna gå vidare i enkäten var respondenten tvungen att besvara samtliga frågor. Detta för att undvika informationsbortfall. Insamlingen skedde under perioden 22 september till 31 oktober 2016. När ungefär två veckor av insamlingsperioden återstod skickades en påminnelse via e-post till samtliga respondenter, undantaget respondenter i en kommun då dessa kommit med i undersökningen relativt långt in i processen varför en påminnelse bedömdes som redundant.

Frågeformulär

Webenkäten (se bilaga 4) bestod av två frågeformulär, LUCIE och GMSI-mini, samt privatlivs- och arbetsrelaterade frågor.

Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI-mini). En kortversion av GMSI användes för att bedöma chefsspecifika stressorer och stödresurser. GMSI är framtaget av Institutet för stressmedicin (ISM). Det är avsett att användas för 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Frågeformuläret i sin helhet har även använts för chefer inom kommunal verksamhet. Hela frågeformulärets begrepps- och kriterievaliditet kontrollerades i samband med framtagningen och bedömdes som oproblematiske (Eklöf, Pousette, Dellve, Skagert & Ahlberg, 2010).

Kortversionen GMSI-mini är framtagen av Kai Österberg (personlig kommunikation, 23 november 2016) vid Lunds universitet. GMSI-mini består av två dimensioner: (1) arbetssituationer och (2) underlättande förhållanden. Varje dimension är uppdelad i ett antal skalor. Dimensionen *Arbetssituationer* är uppdelad i: (1) resurser, (2) organisatorisk styrning, (3) rollkonflikter, (4) rollkrav, (5) gruppdynamik, (6) ”buffertfunktion”, (7) medarbetare samt

(8) "containerfunktion". Dimensionen *Underlättande förhållanden* är uppdelad i: (1) stödjande ledning, (2) samverkan med medarbetare, (3) stödjande chefskollegor, (4) stödjande privatliv samt (5) stödjande organisatoriska strukturer. Dessa skalor består av ett antal item vilka är formulerade som påståenden som respondenten ska ta ställning till. De besvaras på en femgradig Likert-skala som gällande *Arbetsituationer* sträcker sig från 1 = "aldrig/nästan aldrig"; 2 = "sällan"; 3 = "ibland"; 4 = "ofta" till 5 = "alltid/nästan alltid". Gällande *Underlättande förhållanden* besvaras påståenden på en femgradig Likert-skala som sträcker sig från 1 = "stämmer mycket dåligt"; 2 = "stämmer ganska dåligt"; 3 = "stämmer i viss mån"; 4 = "stämmer ganska bra" till 5 = "stämmer mycket bra". Frågornas tidsreferens är "det senaste halvåret". Totalt består GMSI-mini av 32 item.

GMSI-minis reliabilitet avseende intern konsistens kontrollerades med Cronbachs alpha. Lägst alpha hade skalan *Organisatorisk styrning* (0,59) och högst alpha hade skalorna "*Containerfunktion*" och *Stödjande chefskollegor* (0,86). Övriga skalor hade ett alpha på över 0,70.

Lund University Checklist for Incipient Exhaustion (LUCIE). LUCIE användes för att bedöma tidiga tecken på utmattning (Persson et al., 2016). Formuläret består av 28 item och spänner över sex teman: (1) sömn och återhämtning, (2) avgränsning mellan arbete och fritid, (3) gemenskap och socialt stöd på arbetsplatsen, (4) kontroll över arbetsuppgifterna, (5) privatliv och fritidsaktiviteter, samt (6) hälsobesvär. Respondenterna fick ta ställning till i vilken utsträckning de "under den senaste månaden känt av eller lagt märke till följande?" (Österberg et al., 2016, s.3). Varje item besvaras på en fyragradig Likert-skala som sträcker sig från 1 = "inte alls"; 2 = "lite"; 3 = "en hel del" till 4 = "mycket". LUCIE har validerats i relation till andra formulär som avser mäta utmattning (till exempel KEDS) samt i en longitudinell studie (Österberg et al., 2016).

Resultaten beräknas i två skalor enligt en avancerad algoritm (för en djupare beskrivning se Persson et al., 2016). Den ena är stresskalan *Stressvarningsskala*, SVS, som är avsedd att mäta lätta till måttliga tecken på långvarig stress. Den andra är utmattningsskalan *Utmattningsvarningsskala*, UVS, som är avsedd att indikera begynnande utmattning.

Skalorna kan i sin tur delas in i olika grader, eller indikationer på stress respektive utmattning. SVS-skalan delas in i tre zoner: grön, gul och röd. Grön zon indikerar inga eller negligerbara symptom på stress. Gul zon indikerar möjliga lindriga ihållande stressymptom. Röd zon indikerar milda till måttliga ihållande stressymptom. I de fall en respondent får en skattning som faller inom röd zon på SVS, bör respondentens svar på UVS kontrolleras. UVS-skalan delas in två zoner: grön och röd. Grön zon indikerar att tecken på utmattning

huvudsakligen saknas eller är av mild karaktär. Röd zon indikerar allvarliga symptom som kan tyda på att UMS föreligger. Även om det är teoretiskt möjligt att en röd UVS-skattning föreligger tillsammans med en gul eller grön SVS-skattning är detta mycket ovanligt (Österberg et al., 2016). Skattningar som faller inom gul eller röd zon på SVS, oavsett zon på UVS, definieras i denna studie som LUCIE-indikation.

Statistiska beräkningar

Resultaten beräknades med IBM SPSS Statistics 23. Som signifikanta betraktades p -värden under eller lika med 0,05 (two-tailed). Endast respondenter som i huvudsak varit yrkesverksamma ($n = 251$) de senaste 12 månaderna inkluderades i de statistiska beräkningarna, då studien syftar till att undersöka lättare arbetsrelaterad ohälsa. På GMSI-mini användes medelvärdespoäng som utfallsmått. LUCIE användes som grupperingsvariabel.

För att besvara frågeställning 1 genomfördes en frekvensanalys där prevalens av LUCIE-indikationer hos rektorer och förskolechefer undersöktes. För att besvara frågeställning 2 användes t -test för oberoende stickprov i syfte att jämföra gruppen med LUCIE-indikation och gruppen utan LUCIE-indikation gällande skattning av GMSI-mini. Cohens d användes för att beräkna effektstorlek. Förutsättning om lika normalfördelning inom grupperna inspekterades visuellt bland annat med hjälp av histogram, inga systematiska avvikelser från normalfördelningen förekom. Variansen mellan grupperna undersöktes med Levenes test för lika varianser. För alla skalor utom *Stödjande privatliv* kunde lika varians antas, för denna skala har ett alternativt t -test som korrigerar för ojämna varianser således använts. En mer detaljerad analys, envägs oberoende ANOVA inklusive Tukeys parvisa testning, gjordes för att få en bättre förståelse för hur undergrupperna i LUCIE skilde sig åt gällande skattning på GMSI-mini. För detta syfte delades respondenterna in i tre grupper utifrån LUCIE-skattning: (1) grön zon SVS, grön zon UVS, (2) gul zon SVS, grön zon UVS, (3) röd zon SVS och grön och röd zon UVS. I grupp 3 sammanslogs de med mest utpräglad symptomatologi, och därmed högst skattning på LUCIE, för att öka statistisk power. Effektstorlek beräknades med partiell η^2 . Förutsättningar för lika normalfördelning inom grupperna kontrollerades med hjälp av histogram, inga kraftiga avvikelser förekom. Antagande om lika varianser mellan grupperna undersöktes med Levenes test. För alla skalor utom *”Buffertfunktion”*, *Organisatorisk styrning* och *Stödjande privatliv* kunde lika varians antas. För dessa tre användes Welchs p -värde. För att besvara frågeställning 3 användes Chi²-test i syfte att jämföra gruppen med LUCIE-indikation och gruppen utan LUCIE-indikation på

variablerna *Övertid*, *Antal enheter* och *Antal underställda*. Phi-koefficient användes för att beräkna effektstorlek och förklarad varians (Brace, Kemp & Snelgar, 2009).

Resultat

Prevalens av LUCIE-indikation

I gruppen som helhet hade 58,6 procent ($n = 147$) ett resultat som indikerade inga eller negligerbara symptom på stress (grön zon SVS och UVS). Andelen respondenter som hade ett resultat som indikerade möjliga lindriga ihållande stressymptom (gul zon SVS, grön zon UVS) var 21,9 procent ($n = 55$). Vidare var det 12,7 procent ($n = 32$) som erhöll ett resultat som indikerade milda till måttliga ihållande stressymptom, men inga eller milda tecken på utmattning (röd zon SVS, grön zon UVS). Andelen respondenter som hade ett resultat som indikerade milda till måttliga ihållande stressymptom och allvarliga symptom som kan tyda på UMS (röd zon SVS och UVS) var 6,8 procent ($n = 17$). Inga andra kombinationer av SVS och UVS förekom i stickprovet.

Se tabell 4 för en sammanställning av LUCIE-indikationer hos rektorer och förskolechefer för sig.

Tabell 4. *Prevalens av LUCIE-indikation hos rektorer och förskolechefer.*

	Rektorer		Förskolechefer	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Gröna zonen i SVS och gröna zonen i UVS	86	59,3	61	57,5
Gula zonen i SVS och gröna zonen i UVS	34	23,4	21	19,8
Röda zonen i SVS och gröna zonen i UVS	15	10,3	17	16,0
Röda zonen i SVS och röda zonen i UVS	10	6,9	7	6,6

Skillnad mellan LUCIE-grupperna avseende skattning av GMSI-mini

Resultaten för belastande faktorer sammanfattas i tabell 5 och svarsprofil åskådliggörs i figur 2. För dessa faktorer fanns det genomgående signifikanta skillnader mellan gruppen med respektive utan LUCIE-indikation på GMSI-mini. Effektstorleken varierade mellan 0,50 och 1,06.

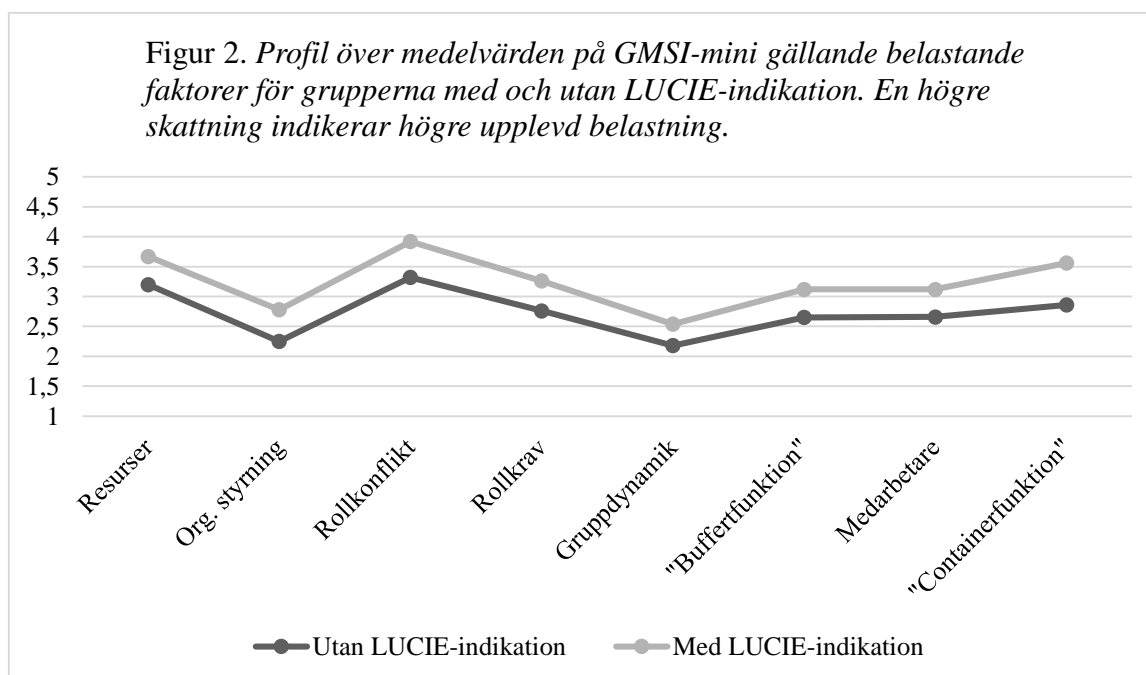
Resultaten för underlättande förhållanden sammanfattas i tabell 6 och svarsprofil åskådliggörs i figur 3. Även för dessa faktorer fanns det genomgående signifikanta skillnader mellan LUCIE-grupperna på GMSI-mini. Effektstorleken mätt med Cohens *d* varierade mellan 0,41 och 0,98. På denna dimension exkluderades en respondents svar på grund av felaktigt inmatad data.

Tabell 5. Medelvärden och standardavvikelser för LUCIE-grupperna, differenspoäng mellan medelvärden (Δ), t-värden, signifikansnivå samt Cohens *d* gällande belastande faktorer på GMSI-mini. För samtliga skalor gäller att ett högre medelvärde indikerar högre upplevd belastning (varierar mellan 1 och 5).

Skalor	Utan LUCIE- indikation (<i>n</i> =147)	Med LUCIE- indikation (<i>n</i> =104)	<i>t</i> -test			
	Medelvärde (SD)	Medelvärde (SD)	Δ	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Resurser	3,20 (0,81)	3,67 (0,91)	0,47	-4,31	<0,001	0,55
Organisatorisk styrning	2,25 (0,72)	2,78 (0,77)	0,53	-5,58	<0,001	0,71
Rollkonflikter	3,32 (0,78)	3,92 (0,71)	0,60	-6,17	<0,001	0,80
Rollkrav	2,76 (0,62)	3,26 (0,73)	0,50	-5,94	<0,001	0,75
Gruppdynamik	2,18 (0,67)	2,54 (0,76)	0,36	-3,92	<0,001	0,50
”Buffertfunktion”	2,65 (0,82)	3,12 (0,71)	0,47	-4,66	<0,001	0,61
Medarbetare	2,66 (0,71)	3,12 (0,64)	0,46	-5,31	<0,001	0,69
”Containerfunktion”	2,86 (0,73)	3,56 (0,57)	0,70	-8,12	<0,001	1,06

Notering:

Samtliga analyser gjordes på 251 personer.



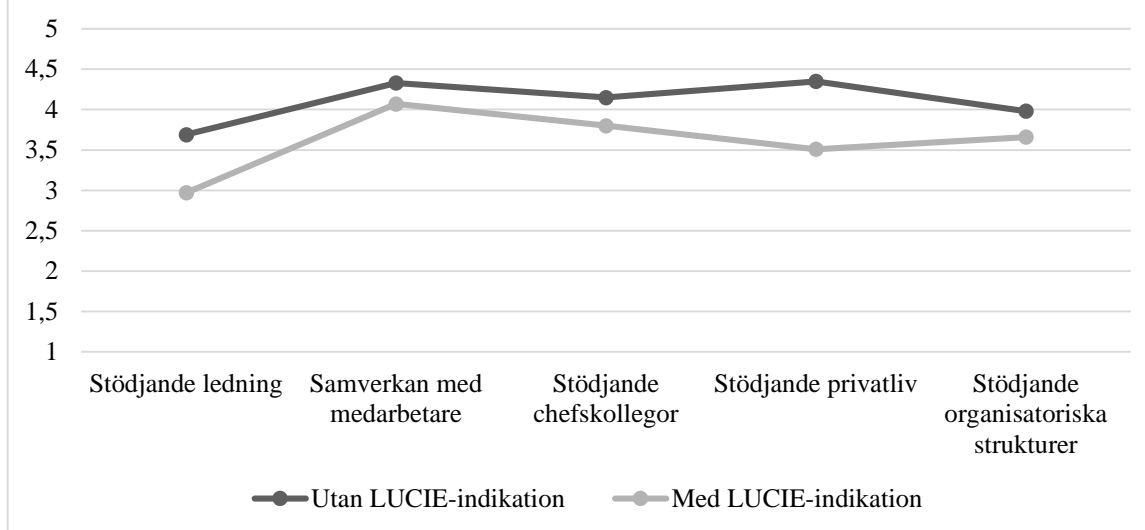
Tabell 6. Medelvärden och standardavvikelser för LUCIE-grupperna, differenspoäng, t-värden, signifikansnivå samt Cohens d gällande underlättande förhållanden på GMSI-mini. För samtliga skalor gäller att ett högre medelvärde indikerar större upplevt stöd (varierar mellan 1 och 5).

Skalor	Utan LUCIE-indikation (n=146)	Med LUCIE-indikation (n=104)	Δ	t-test		
	Medelvärde (SD)	Medelvärde (SD)		t	p	d
Stödjande ledning	3,69 (0,90)	2,97 (1,04)	0,72	5,84	<0,001	0,74
Samverkan med medarbetare	4,33 (0,61)	4,07 (0,63)	0,26	3,24	0,001	0,41
Stödjande chefskollegor	4,15 (0,81)	3,80 (0,85)	0,35	3,27	0,001	0,42
Stödjande privatliv	4,35 (0,71)	3,51 (0,99)	0,84	7,42	<0,001	0,98
Stödjande organisatoriska strukturer	3,98 (0,77)	3,66 (0,80)	0,32	3,21	0,002	0,41

Notering:

Samtliga analyser gjordes på 250 personer.

Figur 3. Profil över medelvärden på GMSI-mini gällande underlättande förhållanden för grupperna med och utan LUCIE-indikation. En högre skattning indikerar ett större upplevt stöd.



Skillnader mellan LUCIE-grupperna avseende arbetslivsrelaterade variabler

Resultaten sammanfattas i tabell 7. Relationen mellan LUCIE-skattning och antal övertidstimmar var signifikant: $X^2(3, n = 251) = 33,42, p < 0,001, \Phi = 0,37$. Antalet övertidstimmar förklarar 13 procent av variansen gällande LUCIE-skattningen. Relationen mellan LUCIE-skattning och antal enheter respondenten ansvarar för var icke-signifikant: $X^2(1, n = 251) = 0,33, p = 0,57$. Relationen mellan LUCIE-skattning och antal underställda var icke-signifikant: $X^2(4, n = 251) = 2,13, p = 0,71$.

Tabell 7. Frekvens (f) för LUCIE-grupperna, Chi^2 , signifikansnivå samt phi gällande arbetslivsrelaterade variabler.

Variabler	Utan LUCIE-indikation	Med LUCIE-indikation	p	Φ
	(n=146)	(n=104)		
	f (%)	f (%)		
Övertid			<0,001	0,37
Nej	14 (9)	2 (2)		
Ja, <5 timmar	73 (50)	22 (21)		
Ja, 5-10 timmar	51 (35)	64 (62)		
Ja, >10 timmar	9 (6)	16 (15)		

Tabell 7. Fortsättning frekvens (f) för LUCIE-grupperna, χ^2 , signifikansnivå samt phi gällande arbetslivsrelaterade variabler.

Variabler	Utan LUCIE- indikation (n=146)	Med LUCIE- indikation (n=104)	p	Φ
	f (%)	f (%)		
Antal enheter			0,57	0,04
1	69 (47)	45 (43)		
2 eller fler	78 (53)	59 (57)		
Antal underställda			0,71	0,09
1-15	9 (6)	4 (4)		
16-30	33 (23)	21 (20)		
31-45	53 (36)	39 (38)		
46-60	28 (19)	17 (16)		
>60	24 (16)	23 (22)		

Supplementär analys. I syfte att fördjupa analysen gjordes en variansanalys. Resultaten visar på skillnader mellan de tre grupperna (grupp 1: grön zon SVS, grön zon UVS, grupp 2: gul zon SVS, grön zon UVS, grupp 3: röd zon SVS och grön och röd zon UVS). Dessa sammanfattas i tabell 8 och 9.

Tabell 8. Medelvärden och standardavvikelse för tre LUCIE-grupper, *F*-värde, signifikansnivå samt partiell η^2 gällande belastande faktorer på GMSI-mini. Högre värden indikerar högre belastning.

Skalor	Grupp 1, grön zon (<i>n</i> =146)		Grupp 2, gul zon (<i>n</i> =55)		Grupp 3, röd zon (<i>n</i> =49)		ANOVA <i>F</i> -test		
	M	SD	M	SD	M	SD	(df) <i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2
Resurser	3,20	0,81	3,63 ^c	0,83	3,71 ^a	1,0	(2, 248) 9,37	<0,001	0,07
Organisatorisk styrning	2,25	0,72	2,68 ^c	0,60	2,89 ^a	0,92	(2, 248) 16,62	<0,001	0,12
Rollkonflikter	3,32	0,78	3,76 ^c	0,74	4,10 ^a	0,64	(2, 248) 21,88	<0,001	0,15
Rollkrav	2,76	0,62	3,08 ^c	0,62	3,47 ^{ab}	0,78	(2, 248) 22,89	<0,001	0,16
Gruppdynamik	2,18	0,67	2,38	0,63	2,71 ^{ab}	0,85	(2, 248) 10,77	<0,001	0,08
”Buffertfunktion”	2,65	0,82	3,04 ^c	0,60	3,20 ^a	0,81	(2, 248) 11,49	<0,001	0,09
Medarbetare	2,66	0,71	3,10 ^c	0,60	3,14 ^a	0,69	(2, 248) 14,10	<0,001	0,10
”Containerfunktion”	2,86	0,73	3,45 ^c	0,52	3,69 ^a	0,59	(2, 248) 35,14	<0,001	0,22

Notering:

^a Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ röd mot grön

^b Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ röd mot gul

^c Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ gul mot grön

Tabell 9. Medelvärden och standardavvikelse för tre LUCIE-grupper, F -värde, signifikansnivå samt partiell η^2 gällande underlättande förhållanden på GMSI-mini. Högre värden indikerar större stöd.

Skalor	Grupp 1, grön zon ($n=146$)		Grupp 2, gul zon ($n=55$)		Grupp 3, röd zon ($n=49$)		ANOVA F -test		
	M	SD	M	SD	M	SD	(df) F	p	η_p^2
Stödjande ledning	3,69	0,90	3,04 ^c	1,02	2,90 ^a	1,08	(2, 247) 17,27	<0,001	0,12
Samverkan med medarbetare	4,33	0,61	4,13	0,58	4,00 ^a	0,69	(2, 247) 5,81	0,003	0,05
Stödjande chefskollegor	4,15	0,81	3,87	0,88	3,72	0,82	(2, 247) 5,76	0,004	0,05
Stödjande privatliv	4,35	0,71	3,76	0,90	3,22	1,02	(2, 247) 37,49	<0,001	0,21
Stödjande organisatoriska strukturer	3,98	0,77	3,74	0,67	3,57	0,92	(2, 247) 5,73	0,004	0,04

Notering:

^a Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ röd mot grön

^b Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ röd mot gul

^c Tukeys post-hoc test, $p < 0,05$ gul mot grön

Diskussion

I denna studie, av 253 kommunala rektorer och förskolechefer i Skåne, undersöktes prevalens av upplevda stress- och tidiga utmattningssymptom, skillnader i skattning av psykosocial arbetsmiljö mellan dem *med* respektive *utan* ihållande stress- och eller utmattningssymptom (LUCIE-indikation), samt samband mellan tre arbetslivsrelaterade variabler och skattning på LUCIE. I korthet visade resultaten att prevalensen av stress- och tidiga utmattningssymptom är likvärdig men dock något högre i detta stickprov jämfört med vad som tidigare setts i ett populationsstickprov. Vidare skilde sig grupperna *med* respektive *utan* ihållande stress- och eller utmattningssymptom signifikant åt på samtliga skalor rörande den psykosociala arbetsmiljön. Av de tre arbetslivsrelaterade variablerna var det endast antal övertidstimmar som visade på en signifikant relation med skattning på LUCIE.

Prevalens av tidiga tecken på utmattning

Resultaten visar att 4 av 10 deltagare hade indikation på någon grad av ihållande stresssymptom. Våra resultat är i linje med en tvärsnittsstudie som gjorts på ett populationsstickprov med LUCIE ($N = 1355$), som fann att 65 procent ($n = 881$) av respondenterna hade ett resultat som indikerade inga eller negligerbara symptom på stress, 21 procent ($n = 282$) möjliga lindriga ihållande stresssymptom, 9 procent ($n = 117$) milda till måttliga ihållande stresssymptom, men inga eller milda tecken på utmattning och 5 procent ($n = 67$) milda till måttliga ihållande stresssymptom och allvarliga symptom som kan tyda på UMS (Persson et al., 2016). En anledning till den något högre prevalensen av symptom hos våra deltagare kan vara att de är mellanchefer. Dessa kan jämföras med administratörer inom offentlig förvaltning som tidigare i tidigare undersökningar visat sig löpa 10 procent högre risk att sjukskrivas för psykisk sjukdom (Försäkringskassan, 2014). Dessutom är de verksamma inom omsorg och utbildning vilket tidigare visats korrelera med upplevt högre arbetsbelastning (Westerberg & Armelius, 2000). Emellertid är den skillnad som ses i stresssymptom mellan stickprovet i denna studie och populationsstickprovet i Persson et al. (2016) liten, och prevalensen av stress- och utmattningssymptom bland rektorer och förskolechefer bör således inte ses som avvikande. Då LUCIE tidigare inte använts i forskning på rektorer respektive förskolechefer bör jämförelse med andra studier göras med försiktighet. Tidigare forskning gällande yrkesgruppens upplevda stress och ohälsa kan dock ge antydningar om huruvida resultaten i föreliggande studie verkar rimliga och rättvisande. En möjlig likhet i resultatet sett till gruppen rektorer kan ses mellan Backmans (2000) fynd gällande att 5 procent låg i den extrema riskzonen för utbrändhet och resultatet i föreliggande

studie där 6,9 procent skattade milda till måttliga ihållande stressymptom och allvarliga symptom som kan tyda på UMS. Att tidigare forskning (Dadaczynski & Paulus, 2016; Dewa et al., 2009) visat på att hälften eller strax under en fjärdedel av rektorerna skattar sitt välbefinnande eller sin psykiska hälsa som låg talar också för att resultaten i denna studie är rimliga.

I gruppen med någon grad av *ihållande stressymptom* var det 16,3 procent som hade symptom som kan tyda på UMS. Med tanke på att de potentiellt är utmattade eller nära utmattningens rand är detta en grupp som bör uppmärksammas. Deras skattning kan emellertid också vara ett uttryck för en naturlig fluktuation i måendet och generella belastningar. Vidare behöver inte tidiga tecken på utmattning nödvändigtvis leda till UMS, utan symptomen kan läka ut spontant eller leda till en annan psykisk sjukdom. LUCIE är avsett att mäta tidiga tecken på utmattning, då tillståndets symptom liknar symptom vid andra psykiska eller somatiska sjukdomar, till exempel neurasteni och hypothyreos, kan vi dock inte vara säkra på att det är just tidiga tecken på utmattning som mätts.

Vid jämförelse mellan gruppen rektorer och förskolechefer fann vi generellt sett inga stora skillnader. Ett undantag är emellertid att fler förskolechefer skattat ett resultat som indikerar milda till måttliga ihållande stressymptom (röd zon i SVS), och något fler rektorer skattat ett resultat som indikerar möjliga lindriga ihållande stressymptom (gul zon i SVS).

När vi för samman respondenterna i röd zon SVS med respondenter i grön och röd zon UVS, det vill säga respondenter med en mer utpräglad symptomatologi, ser vi en skillnad på 5,4 procentenheter mellan gruppen rektorer (17,2 procent) och förskolechefer (22,6 procent). Ingen statistisk signifikansprövning av skillnaden har dock gjorts.

I gruppen förskolechefer är 91,6 procent kvinnor jämfört med 68,5 procent i rektorsgruppen. Kvinnor löper större risk än män att drabbas av psykisk ohälsa (SBU, 2014), men samtidigt har tidigare forskning visat att denna skillnad mellan män och kvinnor kan bero på en könssegregerad arbetsmarknad (SBU, 2014) och i flertalet studier (Backman, 2000; Boyland, 2011; Dadaczynski & Paulus, 2016; Dewa et al., 2009; Phillips et al., 2007) har man inte kunnat påvisa skillnader mellan kvinnliga och manliga rektorer avseende utmattning eller utbrändhet. Eftersom inga analyser avseende samband mellan kön och skattning på LUCIE gjorts i denna studie kan vi inte uttala oss med säkerhet kring detta.

En annan skillnad mellan gruppen rektorer och förskolechefer är att 11 procent av rektorerna och 29,9 procent av förskolecheferna ansvarade för 60 eller fler underställda. Enligt AV:s (2011) rapport skulle antalet underställda vara en viktig faktor för hur belastande arbetet upplevs. I våra analyser kunde vi dock inte se signifikanta samband mellan antalet

underställda och skattning på LUCIE (se sid 38). Även avseende antal enheter som cheferna ansvarar för skiljer sig åt mellan grupperna. Bland förskolecheferna ansvarar 91,6 procent för 2 eller fler enheter, medan motsvarande siffra hos rektorerna är 27,4 procent. Detta var också en viktig faktor för hur belastande arbetet upplevs enligt AV:s (2011) rapport. Inte heller här fick vi signifikanta samband i vår studie.

Vad gäller förändringar på arbetsplatsen upplevde förskolechefer i större utsträckning än rektorer att det i mycket hög grad skett förändringar gällande ansvarsfördelning, ledarskap och bland medarbetare. Vi vet från litteraturen att det skett stora förändringar för cheferna inom skolan de senaste åren (Nygren & Johansson, 2000), och att många av dessa förändringar har inneburit en ökad arbetsbörda (Sundström & Ahlström, 2014). Inte heller detta undersöktes statistiskt i studien, varför dess samband med LUCIE-skattning förblir obekant.

Skillnader i skattning av psykosocial arbetsmiljö

Vid jämförelse mellan grupp *med* och *utan* LUCIE-indikation sågs signifikanta skillnader på alla skalor på GMSI-mini. Detta innebär att respondenter med någon grad av ihållande stressymptom, på gruppnivå, genomgående upplevde högre belastningar och mindre stöd.

Belastande faktorer. Störst skillnad mellan grupperna sågs på skalan "*Containerfunktion*", effektstorleken var också stark. Detta indikerar att pressade och frustrerade underställda kan utgöra en stor belastning på rektorer och förskolechefer, vilket även tidigare forskning visat (Löfgren et al., 1989). Det verkar vara dessa problem hos medarbetarna som utgör en större belastning snarare än att de skulle vara exempelvis ostrukturerade, vilket indikeras av gruppernas medelvärden på skalan *Medarbetare*. Behov av stöd gällande personalhantering har framkommit i tidigare rapporter och studier (AV, 2011; Löfgren et al., 1989), studiens resultat talar för att detta behov verkar kvarstå. I dagens rektorsprogram ingår viss ledarskapsutbildning i vilken kunskap om konflikthantering är ett lärandemål (Skolverket, 2015), möjligen behövs även kontinuerligt stöd för att hantera dessa frågor.

Den skala som gruppen med LUCIE-indikation skattade högst på var *Rollkonflikter*, det vill säga att man ofta upplevde slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med underställda samt att tiden inte räckte till. Detta är något som återkommer i tidigare forskning från 1980-talet och framåt, då rektorer och förskolechefer rapporterat att de på grund av tidsbrist måste nedprioritera arbetsuppgifter de

tycker är viktiga så som pedagogiskt ledarskap (Sundström & Ahlström, 2014). Möjligen bidrar denna tidsbrist till övertidsarbete, som vi i studien funnit vara signifikant korrelerat med LUCIE-indikation.

Även på skalan *Resurser* skattade gruppen med LUCIE-indikation relativt högt, vilket innebär att de i högre utsträckning upplever sig ha otillräckliga resurser i sin verksamhet. Exakt vilka resurser det handlar om går inte att utröna, men tidigare forskning har belyst behovet av ökade resurser avseende pedagogiska (Sundström & Ahlström, 2014), juridiska, ekonomiska och tekniska frågor samt stöd i personalhantering (AV, 2011).

Intressant att notera är även att gruppen utan LUCIE-indikation skattar högst på dessa två skolor, vilket tyder på att just dessa faktorer är mest belastande för stickprovet som helhet.

Underlättande förhållanden. Den största skillnaden mellan grupperna sågs på skalan *Stödjande privatliv*, vilket innebär att gruppen utan LUCIE-indikation i större utsträckning upplevde att deras fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet samt att fritiden ger möjlighet till vila och avkoppling. Att en stor skillnad mellan grupperna sågs på denna skala var inte förvånande då just brist på återhämtning är centralt vid utvecklingen av UMS. I en tidigare studie där GMSI använts på chefer i kommunala vårdorganisationer hade denna skala en signifikant betydelse för bland annat hälsorelaterad hållbarhet över tid (Dellve, Andreasson & Jutengren, 2013).

En skala som också hade en något större medelvärdeskillnad mellan grupperna *med* respektive *utan* LUCIE-indikation var *Stödjande ledning*, som mäter om respondenten upplever att överordnade hjälper till att lösa arbetsmiljöproblem om det behövs, samt om de överordnade visar intresse för vad man gör och vilka problem man har. Gruppen med LUCIE-indikation hade här sitt lägsta värde, det vill säga upplevde sig ha minst stöd på denna skala. Mer stöd har efterfrågats tidigare både i rapporter och i forskning (AV, 2011; Löfgren et al., 1989), vi kan inte veta om det är detta som återspeglas här. I föreliggande studie frågas inte specifikt om till exempel ekonomiskt eller juridiskt stöd, men stöd gällande arbetsmiljöfrågor finns med.

Värt att notera är att, trots en signifikant skillnad mellan grupperna, tycks samarbetet med underställda fungera bra för båda grupperna, mätt med skalan *Samverkan med medarbetare*. Detta resultat kan kontrasteras med resultatet för den belastande faktorn ”*Containerfunktion*”. Resultaten tyder på att det för rektorer och förskolechefer verkar vara mer belastande att hantera underställdas känslomässiga uttryck snarare än att ge stöd i de underställdas arbetsutförande.

Som en kommentar till ovanstående diskussion är det värt att nämna att det inte går att avgöra i vilken mån de subjektivt upplevda belastningarna och underlättande förhållandena överensstämmer med respondentens faktiska omständigheter. Självrapporterad upplevelse av psykosocial arbetsmiljö har dock ofta visat god överensstämmelse med expertbedömningar (Försäkringskassan, 2014). Vidare är den subjektiva upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön av stort intresse i studien då människans tolkningar och förväntningar är det som är avgörande för ifall något uppfattas som stressande eller inte.

Supplementär variansanalys. Då resultaten visar signifikanta skillnader mellan gruppen *med* respektive *utan* LUCIE-indikation på samtliga skalor på GMSI-mini gjordes en vidare uppdelning av gruppen med LUCIE-indikation: grupp (2) gul zon SVS, grön zon UVS och grupp (3) röd zon SVS och grön och röd zon UVS. Gruppen utan LUCIE-indikation behölls intakt och döptes till grupp (1). Syftet var att försöka utröna huruvida det även fanns skillnader mellan dessa tre grupper. Genomgående sågs en trappstegstrend där respondenter utan LUCIE-indikation skattade lägre värden jämfört med de båda LUCIE-indikationsgrupperna på de belastande faktorerna, och där gruppen med uttalade stressymptom (röd zon SVS samt grön och röd zon UVS) skattade högre värden jämfört med de båda andra grupperna. Samma trend sågs gällande de underlättande förhållandena, men här med motsatt riktning, det vill säga gruppen utan LUCIE-indikation skattade högre värden jämfört med de båda LUCIE-indikationsgrupperna. Gruppen med uttalade stressymptom skattade lägre värden jämfört med gruppen med måttliga stressymptom. Dock var inte alla skillnader signifikanta. Värt att lyfta fram är att på skalan *Stödjande privatliv* sågs de största skillnaderna i medelvärde för gruppen utan LUCIE-indikation (4,35) och LUCIE-indikationsgruppen med uttalade stressymptom (3,22). Vi kan inte uttala oss om kausalitet, dock blir denna skillnad en ytterligare påminnelse om återhämtningens betydelse för välmående och för att minska risken att drabbas av UMS.

Korrelation mellan övertid, antal enheter och underställda och utfall i LUCIE

I ljuset av AV:s tillsynsrapport från 2011, vilken lyfte fram att faktorer som övertid, antal skolenheter samt antal underställda tycktes ha stor betydelse för hur rektorerna upplevde sin arbetsbelastning, ville vi undersöka detta närmare. Vi valde dock utfallsmåttet tidiga tecken på utmattning, mätt med LUCIE. Resultatet visade att av de tre variablerna var det endast antal övertidstimmar som hade ett signifikant samband med skattningen på LUCIE, där respondenter med LUCIE-indikation i högre grad arbetade övertid jämfört med gruppen utan

LUCIE-indikation. För de övriga variablerna sågs inga signifikanta samband med LUCIE-skattningen för detta stickprov.

Övertidstimmar. Avseende resultatet gällande antal övertidstimmar var det i gruppen med LUCIE-indikation mycket få personer ($n = 2$) som inte arbetade någon övertid alls, vilket motsvarar 2 procent av respondenterna i gruppen med LUCIE-indikationer. För gruppen utan LUCIE-indikation var motsvarande siffra 9 procent. I gruppen med LUCIE-indikation hade nästan 8 av 10 minst 5 timmars övertid en genomsnittlig vecka, 15 procent ($n = 16$) hade mer än 10 timmars övertid. I gruppen utan LUCIE-indikation hade fyra av tio minst 5 timmars övertid en genomsnittlig vecka och 6 procent ($n = 9$) hade mer än 10 timmars övertid. Vi kunde se att det förekom övertid i båda grupper, men medan majoriteten i gruppen utan LUCIE-indikation arbetade ingen eller max 5 timmars övertid en genomsnittlig vecka, så hade majoriteten i gruppen med LUCIE-indikation minst 5 och inte sällan mer än 10 timmars övertid en genomsnittlig vecka.

På grund av studiens design kan vi inte uttala oss om kausalitet, vi kan heller inte utesluta att andra faktorer än just antalet övertidstimmar har påverkat LUCIE-skattningen. Utifrån hur frågorna om övertidsarbete ställdes kan vi inte veta exakt hur många övertidstimmar det handlar om, vi vet dock att det rör sig om övertid under en genomsnittlig vecka. För de som angett att de arbetar 10 timmar eller fler är detta alltså rimligen inte en engångshändelse. Återhämtning och nedvarvning efter en aktivering av stressresponsen är enligt stressteorin oerhört viktigt för att inte på sikt utveckla sjukdomstillstånd såsom UMS (McEwen, 1998a; Socialstyrelsen, 2003). Om man ständigt arbetar många övertidstimmar i veckan kan detta leda till allostatisk belastning, vilket torde påverka hur man skattar på LUCIE.

Samtidigt kan det vara så att en hög upplevd stress, till exempel att inte hinna med sina arbetsuppgifter inom utsatt arbetstid vilket förefaller vara fallet för många rektorer (AV, 2011) och rimligen även förskolechefer, medför att man arbetar fler timmar för att hinna med alla sina arbetsuppgifter. I prodromalfas vid UMS läggs inte sällan allt mer av den kvarvarande, sinande energin på arbetet (Glise & Björkman, 2004), vilket skulle kunna resultera i att man som en funktion av en ökande grad av utmattning paradoxalt nog lägger allt fler timmar på arbetet.

Antal skolenheter. Relationen mellan antalet enheter och utfall på LUCIE var inte signifikant. Fördelningen mellan grupperna var mycket lika med runt 45 procent som svarade för en skol- eller förskoleenhet och runt 55 procent som svarade för 2 eller fler. Eftersom utfallsmåttet i denna studie var ett annat jämfört med AV:s rapport (2011), går de

inte att jämföra med enkelhet. Däremot tycks det som att antalet enheter inte hade en avgörande betydelse för hur man skattade på LUCIE.

Antal underställda. Relationen mellan antalet underställda och utfall på LUCIE var inte signifikant. Även här är fördelningen mellan grupperna mycket jämn med cirka 5 procent som svarade för 0-15 underställda, cirka 20 procent som svarade för 16-30 underställda, cirka 37 procent som svarade för 31-45 underställda, cirka 18 procent som svarade för 46-60 underställda samt cirka 20 procent som svarade för 60 underställda eller fler. Tvärtemot vad vi antog tycks det alltså som om inte heller antalet underställda samvarierar med hur man skattar på LUCIE. Eftersom vi använder ett annat utfallsmått är försiktighet vid jämförelser återigen att iakttas, det kan också förekomma regionala skillnader i till exempel antalet administrativa medhjälpare vid många underställda vilket rimligen har potentialen att påverka hur belastande antalet underställda upplevs.

Studiens styrkor och begränsningar

En styrka med studien är ett gott underlag tack vare ett relativt stort deltagarantal. Svarefrekvensen på 49 procent kan anses problematisk, samtidigt motsvarar den med god marginal en genomsnittlig svarefrekvens vid webbaserade frågeformulär vilken enligt Anseel, Lievens, Schollaert och Choragwicka (2010) är 44,1 procent. Ytterligare en styrka är de fenomenrelevanta frågeformulär som använts, som båda bygger på intervjuer med aktuella målgrupper. Vid undersökning av intern konsistens, mätt med Cronbachs alfa, avseende GMSI-mini visades denna över lag vara tillfredsställande. En vidare styrka med vår studie är att den kan anses nydanande i den bemärkelsen att kunskapen om förskolechefers arbetsmiljö och tidiga tecken på utmattning nu ökat.

En begränsning med studien rör den låga svarefrekvensen på både kommun- och individnivå. Att flera skolchefer tackat nej till att delta med hänsyn till rektorernas och förskolechefernas höga arbetsbelastning kan ha lett till att förekomsten av stress- och utmattningssymptom hos dessa underskattats i studien. Detta är även en möjlighet på individnivå, då de som mottagit webbenkäten som upplevt en alltför hög arbetsbelastning eller stress kan ha låtit bli att delta. Ytterligare en begränsning sett till skattning av prevalens av stressymptom och tidiga tecken på utmattning är att det inte med säkerhet kan antas att det är just detta som mäts. Då respondenter med annan typ av psykisk ohälsa eller somatisk sjukdom inte exkluderats från studien kan detta ha påverkat resultatet.

Tvärnsnittsdesignen utgör även en begränsning sett till frågeställning två och tre, då det inte går att dra slutsatser gällande kausalitet. Endast skillnader mellan grupperna kan

beskrivas, såsom de framkom vid mätningstillfället. Vad gäller skattning av GMSI-mini går det inte att avgöra om de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna som mätts ligger till grund för skattningen på LUCIE, eller om gruppen med LUCIE-indikation i allmänhet ser mer dystert eller ”svart” på tillvaron. Likaså går det inte att uttala sig om ifall mängden övertidsarbete bidragit till de stress- och utmattningssymptom som skattas, eller ifall dessa symptom resulterat i en sänkt prestationsförmåga som gör att mer övertidsarbete krävs för att arbetsuppgifterna ska hinnas med.

Vad gäller skattning av GMSI-mini är ytterligare en begränsning att det inte finns data från tidigare studier att jämföra resultaten med. Vidare går det inte heller att avgöra ifall det är någon enskild skala på GMSI-mini som påverkar stressnivån mest, eller om det är de sammantagna belastningarna och bristen av stöd som tillsammans avgör stressnivån.

Vidare har det i tidigare studier (Leo, 2014) framkommit att rektorer och förskolechefer tycks uppfatta närheten till barn och elever som viktiga delar i sitt arbete. En svaghet med studien är att respondenterna i föreliggande studie inte tillfrågades om deras kontakt med just barn.

Etiska överväganden

Denna typ av studie kan medföra etiska dilemman, och för att diskutera dessa har vi utgått från Beauchamp och Childress (2013) fyra etiska principer: respekt för autonomi, att inte skada, att göra gott samt rättvisepincipen.

Respekt för en persons autonomi innebär inom forskning oftast att deltagande i forskning föregås av ett informerat samtycke. Respondenterna i föreliggande studie informerades om att deltagande i studien var anonymt och frivilligt samt att alla resultat skulle redovisas på gruppnivå. De kunde när som helst avbryta sin medverkan.

Principen om att inte skada fordrar att man som utövare inte orsakar skada. Den risk för skada som bedömdes kunna föreligga i denna studie var att respondenter med subkliniska symptom av UMS, när de exponerades för frågeformulären, kunde bli uppmärksamma på sin situation vilket skulle kunna ge upphov till ett sämre mående. Risken bedömdes dock som låg och nyttan med studien förväntades överstiga riskerna.

Principen om att göra gott innebär att man som utövare inte bara ska undgå att göra skada, utan att även sträva mot att göra gott och hjälpa andra. Den förväntade nyttan med denna studie var att få en ökad förståelse för psykosociala faktorer som kan vara belastande för respondenterna samt att få en ökad förståelse för deras mående mätt i termer av tidiga tecken på utmattning. Det kan på sikt vara till gagn för gruppen.

Rättvisprincipen handlar i huvudsak om rätten till jämlik vård, men också om rätten till att få delta i forskning och ta del av resultatet. I föreliggande studie har samtliga skolchefer i Skåne kontaktats för att erbjuda deras rektorer och förskolechefer att delta i undersökningen. Samtliga har erbjudits att erhålla färdigt material, de har också inbjudits till en muntlig resultatredovisning.

I tillägg till ovanstående är det nämnvärt att denna studie utformades så att inga känsliga personuppgifter samlades in. Vidare är varje respondent anonym och varken enskilda svar eller personens arbetsplats kan kopplas till individen.

Framtida forskning

Med denna studie ville vi bidra till att fylla kunskapsluckan gällande rektorers och framför allt förskolechefers arbetsmiljö och mående. Även om denna studie har bidragit i någon utsträckning till förståelsen av tidiga tecken hos denna grupp och dess samvariation med psykosocial arbetsmiljö finns mycket kvar att göra. Då vi i denna studie använts oss av befintliga frågeformulär har vi visserligen fått en ökad förståelse för relationen mellan de variabler som finns med, men utöver dessa finns en mängd faktorer som torde påverka både hur man upplever sin arbetsmiljö och huruvida man drabbas av UMS eller inte. Några potentiellt intressanta variabler som dykt upp under arbetets gång är till exempel fördelningen av lärarlönelyftet och tillsättning av legitimerade lärare. En utökning av denna studie skulle kunna vara att djupintervjua ett antal rektorer och förskolechefer för att få kännedom om mer specifika belastande och stödjande faktorer för just dessa grupper, för att sedan undersöka korrelationen mellan dessa och tidiga tecken på utmattning. Givetvis hade en longitudinell design också varit till gagn för att nå ytterligare fördjupad kunskap om sambanden mellan upplevd psykosocial arbetsmiljö och tidiga tecken på UMS.

Konklusion

Prevalensen av någon grad av tidiga tecken på utmattning, det vill säga LUCIE-indikation, hos rektorer och förskolechefer i Skåne är 41,4 procent. Av dessa hade 21,9 procent möjliga lindriga ihållande stressymptom. Det mer relevanta resultatet var att 12,7 procent hade milda till måttliga ihållande stressymptom och 6,8 procent hade allvarliga symptom som kan tyda på UMS. Gruppen med LUCIE-indikation skattade genomgående högre belastning och sämre stöd på GMSI-mini jämfört med gruppen utan LUCIE-indikation. Arbetstider tycks vara en viktig faktor, då de med LUCIE-indikation arbetade fler övertidstimmar. Trots att rektorer och förskolechefer tycks ha en arbetsmiljö med sociala och

organisatoriska belastningar, verkar prevalensen av tidiga tecken på utmattning vara i paritet med tidigare studier. Detta tyder på att, även om fyra av tio uppvisar någon grad av stressymptom och tidiga tecken på utmattning, tycks det inte föreligga någon uppenbart förhöjd risk för rektorer och förskolechefer att utveckla UMS.

Referenser

- Ahlborg, G., Ljung, T., Swan, G., Glise, K., Jonsdottir, I., Hadzibajramovic, E. & Währborg, P. (2006). *Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götalands län. Delrapport 1 - enkätundersökning i maj-juni 2004* (Institutet för stressmedicin, 2006:2). Göteborg: Institutet för stressmedicin. Hämtad från: <http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-rapporter/ISM-rapport%202.pdf>
- Ahx, J., Ericsson-Hedman, U., Jarlsdotter, M., Moberg, B. & Pripp, P. (2016, 14 augusti). Vi kan inte förstå vare sig syftet eller tanken bakom att splittra lärarkåren. *Sydsvenskan*. Hämtad från: <http://www.sydsvenskan.se>
- Alkan Olsson, J. (2013). *Forskning om skolledares och lärares psykosociala arbetsmiljö åren 2000 – 2012: En litteraturöversikt*. Lund: Kommunförbundet Skåne.
- Anseel, F., Lievens, F., Schollaert, E. & Choragwicka, B. (2010). Response rates in organizational science, 1995-2008: A meta-analytic review and guidelines for survey researchers. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 335-349. doi: 10.1007/s10869-010-9157-6
- Arbetsmiljöverket. (2011). *Rektorers arbetsmiljö: En tillsynsinsats genomförd av Arbetsmiljöverket (AV), distriktet i Göteborg under 2009 och 2010* (Arbetsmiljöverket, 2011:100102). Göteborg: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/rektorers-arbetsmiljo-tillsynsinsats-2009-2010.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsmiljön 2015* (Arbetsmiljöverket, 2016:2). Stockholm: Arbetsmiljöverket. Hämtad från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2015/arbetsmiljostatistik-arbetsmiljon-2015-rapport-2016-2.pdf>
- Backman, L. (2000). *Psyisk ohälsa bland skolans personal: Risk för utbrändhet*. Stockholm: Yrkesmedicinska enheten.
- Beauchamp, T.L. & Childress, J.F. (2013). *Principles of biomedical ethics* (7. uppl.). New York: Oxford University press.
- Bernin, P. (2002). *Manager's working conditions: Stress and health* (Doktorsavhandling). Karolinska institutet, Institutionen för folkhälsovetenskap.
- Besèr, A., Sorjonen, K., Wahlberg, K., Peterson, U., Nygren, Å. & Åsberg, M. (2014). Construction and evaluation of a self rating scale for stress-induced exhaustion

- disorder, the Karolinska Exhaustion Disorder Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(1), 72-82. doi: 10.1111/sjop.12088
- Boyland, L. (2011). Job stress and coping strategies of elementary principals: A statewide study. *Current Issues in Education*, 14(3), 1-11. Hämtad från <http://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/806>
- Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2009). *SPSS for psychologists*. (4. uppl.) Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cannon, W.B. (1932). *The wisdom of the body*. London: Kegan Paul, Trench, Trübner & Company.
- Dadaczynski, K. & Paulus, P. (2016). Wohlbefinden von Schulleitungen in Deutschland: Ausprägungen und Zusammenhänge mit Arbeit und Gesundheit [Tyska skolledares välbefinnande: Karaktäristika och samband med arbete och hälsa]. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 11(3), 171-176. doi: 10.1007/s11553-016-0544-3
- Darmody, M. & Smyth, E. (2016). Primary school principals' job satisfaction and occupational stress. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 115-128. doi: 10.1108/IJEM-12-2014-0162
- Dewa, C. S., Dermer, S. W., Chau, N., Lowrey, S., Mawson, S. & Bell, J. (2009). Examination of factors associated with the mental health status of principals. *Work*, 34(3), 439-448. doi: 10.3233/WOR-2009-0892
- Dellve, L., Andreasson, J & Jutengren, G. (2013). Hur kan stödresurser understödja hållbart ledarskap bland chefer i vården? *Socialmedicinsk tidskrift*, 90(6), 866-877.
- Eklöf, M., Pousette, A., Dellve, L., Skagert, K. & Ahlborg, G. (2010). *Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg* (Institutet för stressmedicin, 2010:7). Göteborg: Institutet för stressmedicin. Hämtad från <http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-rapporter/ISM-rapport%207.pdf>
- Eriksen, H. R. & Ursin, H. (1999). Subjective health complaints: Is coping more important than control? *Work and Stress*, 13(3), 238-252.
- Forsyth, D.R. (2013). *Group dynamics*. (6. uppl., internationell uppl.) Belmont, Calif.: Wadsworth.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251.

- Försäkringskassan. (2014). *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser. En studie av Sveriges befolkning 16–64 år* (Försäkringskassan, 2014:4). Stockholm: Försäkringskassan. Hämtad från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/03dcfe19-c989-4f46-a7f5760d573b8d1f/socialforsakringsrapport_2014_04.pdf?MOD=AJPERES
- Försäkringskassan. (2016). *Sjukskrivning för reaktioner på svår stress ökar mest* (Försäkringskassan, 2016:2). Stockholm: Försäkringskassan. Hämtad från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f90275dafe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES
- Glise, K. (2013). *Utmattningssyndrom* (Institutet för stressmedicin, 2013:5) Göteborg: Institutet för stressmedicin. Hämtad från <http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-h%C3%A4ften/ISMh%C3%A4fte%20nr%205%20Utmattningssyndrom%20webb.pdf>
- Glise, K., Ahlborg, G. & Jonsdottir, I. H. (2012). Course of mental symptoms in patients with stress-related exhaustion: Does sex or age make a difference? *BMC Psychiatry*, 12(1), 18-28. doi: 10.1186/1471-244X-12-18
- Glise, K., Ahlborg, G. & Jonsdottir, I. H. (2014). Prevalence and course of somatic symptoms in patients with stress-related exhaustion: does sex or age matter. *BMC Psychiatry*, 14(1), 1-23. doi: 10.1186/1471-244X-14-118
- Glise, K. & Björkman, Å. (2004). Utmattningssyndromet: Klinisk bild och terapi. *Läkartidningen*, 101(13), 1202-1206. Hämtad från <http://tarkiv.lakartidningen.se/2004/temp/pda28331.pdf>
- Glise, K., Hadzibajramovic, E., Jonsdottir, I. H. & Ahlborg, G. (2010). Self-reported exhaustion: A possible indicator of reduced work ability and increased risk of sickness absence among human service workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(5), 511-520. doi: 10.1007/s00420-009-0490-x
- Hagström, P. (2016, 28 oktober) Lärarlönelyftet splittrar kollegiet. *Tidningen Gymnasiet*. Hämtad från <http://www.lararnasnyheter.se/>
- Heldmark, T. (u.å.). *Tema Rektor*. Hämtad 18 oktober, 2016, från Skolverket: <http://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning/ledarskap-organisation/tema-rektor/tema-rektor-1.129790>
- Helte, S. (2016, 12 oktober) Vanligt att rektor själv beslutar om lärarlönelyft. *Chef och ledarskap*. Hämtad från <http://www.lararnasnyheter.se/>

- Höög, J. & Johansson, O. (2005). Successful principalship: The Swedish case. *Journal of Educational Administration*, 43(6), 595-606. doi: 10.1108/09578230510625692
- Jogestrand, K. (2008, 2 juni) Vem stöttar rektorn? *Chef och ledarskap*. Hämtad från <http://www.lararnasnyheter.se/>
- Johansson, O. & Bredeson, P. V. (2011). Framtida forskningsperspektiv på rektor: Vilken forskning saknas? I O. Johansson (Red.), *Rektor: En forskningsöversikt 2000-2010* (s. 61-74). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Johnson, J.V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Kalat, J.W. (2013). *Biological psychology*. (11. uppl., internationell uppl.). Belmont, Calif: Wadsworth Cengage Learning.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- van der Klink, J. J., Blonk, R. W., Schene, A. H. & van Dijk, F. J. (2003). Reducing long term sickness absence by an activating intervention in adjustment disorders: A cluster randomised controlled design. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(6), 429-437.
- Kvarnskog, A. & Aronsson, G. (1994). *Skolledarnas arbete och arbetsvillkor: Psykologiska, sociala och organisatoriska aspekter. Rapport från projektet Akademiker under 90-talet: En studie av SACO-medlemmarnas arbetsvillkor*. Solna: Arbetsmiljöinstitutet.
- Lennerlöf, L. (1981). *Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologisk synvinkel: En introduktion till beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning*. Stockholm: Liber förlag
- Leo, U. (2014). Normföljare i pedagogiskt ledarskap. I M. Törnsén & H Ärlestig (Red.), *Ledarskap i centrum: Om rektor och förskolechef* (s. 47-65). Malmö: Gleerup.
- Levine, S. & Ursin, H. (1991) What is stress. I M. R. Brown, G. F. Koob & C. Rivier (Red.), *Stress: neurobiology and neuroendocrinology* (s. 3-21). New York: Dekker.
- Lundqvist, D. (2013). *Psychosocial work conditions, health and leadership of managers* (Doktorsavhandling). Linköpings universitet, Institutionen för medicin och hälsa.
- Löfgren, H., Jönsson, A. & Hersvall, M. (1989). *Skolledarnas arbetsmiljö: En studie av rektorer och studierektorer i Malmö*. Malmö: Institutionen för pedagogik och specialmetodik, Lärarhögskolan.

- McEwen, B. S. (1998a). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171-179.
- McEwen, B. S. (1998b). Stress, adaptation, and disease: Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840(1), 33-44.
- Nihlfors, E., & Johansson, O. (2013). *Rektor: En stark länk i styrningen av skolan* (1. uppl.) Stockholm: SNS förlag
- Nygren, A.M. & Johansson, O. (2000). Den svenske rektorn efter 1945: Kvalifikationer, arbetsuppgifter och utmaningar. I L. Moos & O. Johansson (Red.), *Skoleledelse i Norden: En kortlægning af skoleledernes arbejdsvilkår, rammebetingelser og opgaver: En rapport til Nordisk Ministerråd* (s. 258-311). København: Nordisk Ministerråd
- Persson, R., Österberg, K., Viborg, N., Jönsson, P. & Tenenbaum, A. (2016). The Lund University checklist for incipient exhaustion: A cross-sectional comparison of a new instrument with similar contemporary tools. *BMC Public Health*, 16(1), 1-12. doi: 10.1186/s12889-016-3001-5
- Persson, R. & Örbäck, P. (2014) Arbete, stress och hälsa. I E. Holmström & K. Ohlsson (Red.), *Människan i arbetslivet: Teori och praktik* (s. 15-48). Lund: Studentlitteratur.
- Petterson, I. (1997). *Health care in transition: Threat or opportunity? Psychosocial work quality and health for staff and organization* (Doktorsavhandling). Karolinska institutet, Institutionen för medicin.
- Phillips, S., Sen, D. & McNamee, R. (2007). Prevalence and causes of self-reported work-related stress in head teachers. *Occupational Medicine*, 57(5), 367-376. doi: 10.1093/occmed/kqm055
- Poirel, E., Lapointe, P. & Yvon, F. (2012). Coping with administrative constraints by Quebec school principals. *Canadian Journal of School Psychology*, 27(4), 302-318. doi: 10.1177/0829573512461131
- Rydmark, I., Wahlberg, K., Ghatan, P. H., Modell, S., Nygren, Å., Ingvar, M., ... & Heilig, M. (2006). Neuroendocrine, cognitive and structural imaging characteristics of women on longterm sickleave with job stress-induced depression. *Biological Psychiatry*, 60(8), 867-873.
- Sandström, A., Säll, R., Peterson, J., Salami, A., Larsson, A., Olsson, T. & Nyberg, L. (2012). Brain activation patterns in major depressive disorder and work stress-related long-term sick leave among Swedish females. *Stress*, 15(5), 503-513. doi: 10.3109/10253890.2011.646347

- Schulkin, J., McEwen, B. S. & Gold, P. W. (1994). Allostasis, amygdala, and anticipatory angst. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 18(3), 385-396.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32.
doi: 10.1038/138032a0
- Selye, H. (1953). The general-adaptation-syndrome in its relationships to neurology, psychology, and psychopathology. I A. Weider (Red.), *Contributions toward medical psychology: Theory and psychodiagnostic methods* (s. 234-274). New York: Ronald Press Company.
- Selye, H. (1958). *Stress*. Stockholm: Rydahls Boktryckeri AB.
- SFS 2010:800. Skollag. Hämtad 13 oktober, 2016, från Riksdagen: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/skollag-2010800_sfs-2010-800
- SFS 2011:183. Förordning om befattningsutbildning för rektorer och annan personal med motsvarande ledningsfunktion i skola, förskola och fritidshem samt fortbildning för rektorer och förskolechefer. Hämtad 18 oktober, 2016, från Riksdagen:
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2011183-om-befattningsutbildning_sfs-2011-183
- SFS 2016:100. Förordning om statsbidrag för höjda löner till lärare och vissa andra personalkategorier. Hämtad 1 november, 2016, från Riksdagen:
http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2016100-om-statsbidrag-for-hojda_sfs-2016-100
- Skagert, K., Dellve, L., Eklöf, M., Ljung, T., Pousette, A. & Ahlberg, G. (2004). *Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet: Balanserande förhållningssätt och strategier* (Institutet för stressmedicin, 2004:1). Göteborg: Institutet för stressmedicin. Hämtad från <http://www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/ISM%20Institutet%20f%C3%B6r%20stressmedicin/Publikationer/ISM-rapporter/ISM-rapport%201.pdf>
- Skolinspektionen. (2014). *Pedagogisk insikt genom utbildning och erfarenhet: Behörighetskrav för rektorer och förskolechefer* (Skolinspektionen, 2014:0402). Stockholm: Skolinspektionen. Hämtad från <https://www.skolinspektionen.se/globalassets/0-si/04-rad-och-vagledning/stallningstaganden/behorighetskrav-for-rektorer-och-forskolechefer-externt-2014-04-02.pdf>
- Skolverket. (u.å.). *Tidigare betygssystem*. Hämtad 13 december, från Skolverket, <http://www.skolverket.se/bedomning/betyg/tidigare-betygssystem-1.46885>

- Skolverket. (2011). *Läroplan, examensmål och gymnasiegemensamma ämnen för gymnasieskola 2011*. (2011). Stockholm: Skolverket. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2705>
- Skolverket. (2015). *Rektorsprogrammet: Måldokument 2015-2021* (2015). Stockholm: Skolverket. Hämtad från http://www.skolverket.se/polopoly_fs/1.232513!/Rektorsprogrammet%20m%C3%A5ldokument%20f%C3%B6r%20webb%20som%20%C3%A4r%20tillg%C3%A4nglighetsanpassat.pdf
- Skolverket. (2016a). *Beskrivande data 2015: Förskola, skola och vuxenutbildning* (Skolverket, 2016:434). Stockholm: Skolverket. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=3657>
- Skolverket. (2016b). *Läroplan för förskolan Lpfö 98: Reviderad 2016*. Stockholm: Skolverket. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2442>
- Skolverket. (2016c). *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011: Reviderad 2016*. Stockholm: Skolverket. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2575>
- Socialstyrelsen. (2003). *Utmattningsyndrom: Stressrelaterad psykisk ohälsa*. Stockholm: Elanders Gotab AN. Hämtad från <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer/2003/2003-123-18>
- Statens beredning för medicinsk utvärdering. (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symptom på depression och utmattningsyndrom: En systematisk litteraturöversikt* (SBU, 2014:223). Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering. Hämtad från http://www.sbu.se/contentassets/800ad7aecf9146c795d3a89c7a957048/arbetsmiljo_depression_2014.pdf
- Statskontoret (2015). *Den offentliga sektorn i korthet 2015* (Statskontoret, 2015:5-6). Stockholm: Statskontoret. Hämtad från <http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2015/offentliga-sektorn-korthet-2015.pdf>
- Sterling, P. & Eyer, J. (1988). Allostasis: A new paradigm to explain arousal pathology. I S. Fisher & J Reason (Red.), *Handbook of life stress, cognition and health* (s. 629-649). New York: Wiley & Sons.
- Sundström, E. & Ahlström, B. (2014). Rektorer i korselden: Rektorerers upplevelser av stöd, krav och eget beslutsutrymme. I M. Törnsén & H Ärlestig (Red.), *Ledarskap i centrum: om rektor och förskolechef* (s. 145-162). Malmö: Gleerup.
- Sveriges akademikers centralorganisation. (u.å.). *Skolledare*. Hämtad 13 oktober, 2016, från

- Sveriges akademikers centralorganisation: <http://www.saco.se/studieval--karriar/studieval/yrken-a-o/skolledare/>
- Tholse, K. & Nyberg, O. (2011). *Mellanchefens upplevelse av stress: Motstridiga krav samt strategier för hantering av stress hos rektorer och förskolechefer*. (Examensarbete), Gymnastik- och idrottshögskolan. Hämtad från <http://gih.diva-portal.org/smash/get/diva2:408592/FULLTEXT01.pdf>
- Törnsén, M. & Ärlestig, H. (2014). Om ledarskap och pedagogiskt ledarskap. I M. Törnsén & H Ärlestig (Red.), *Ledarskap i centrum: Om rektor och förskolechef* (s. 17-29). Malmö: Gleerup.
- Ursin, H. (1978). Activation, coping and psychosomatics. I H. Ursin, E. Baade & S. Levine (Red.), *Psychobiology of stress: A study of coping men* (s. 201-228) New York: Academic Press.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567-592.
- Utbildningsdepartementet. (2004). *Skolans ledningsstruktur: Om styrning och ledning i skolan* (Statens offentliga utredningar [SOU], 2004:116). Hämtad från <http://www.regeringen.se/contentassets/45defe23ce084953bb746ff95a38693f/sou-2004116---skolans-ledningsstruktur---om-styrning-och-ledning-i-skolan>
- Utbildningsdepartementet. (2004). *Staten får inte abdikera: Om kommunaliseringen av den svenska skolan* (SOU, 2014:5). Hämtad från <http://www.regeringen.se/contentassets/3d6becee49b3433982d24e78f3ba4bbf/staten-far-inte-abdikera--om-kommunalisering-sou-20145>
- Weber, A., Weltle, D. & Lederer, P. (2005). Ill health and early retirement among school principals in Bavaria. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(4), 325-331. doi: 10.1007/s00420-004-0555-9
- Westerberg, K. & Armelius, K. (1998). Municipal middle managers: Psychosocial work environment in a gender-based division of labor. *Scandinavian Journal of Management*, 16(2), 189-208. doi: 10.1016/S0956-5221(99)00018-4
- Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. & Währborg, P. (2010). Stress som orsak till psykisk ohälsa. *Läkartidningen*, 107(19-20), 1307-1310. Hämtad från <http://www.lakartidningen.se/Functions/OldArticleView.aspx?articleId=14349>
- Ärlestig, H. & Törnsén, M. (2014). Den svenska förskolechefen och rektorn. I M. Törnsén & H Ärlestig (Red.), *Ledarskap i centrum: Om rektor och förskolechef* (s. 31-45).

Malmö: Gleerup.

Österberg, K., Persson, R., Viborg, N., Jönsson, P. & Tenenbaum, A. (2016). The Lund University checklist for incipient exhaustion: A prospective validation of the onset of sustained stress and exhaustion warnings. *BMC Public Health*, *16*(1), 1-13. doi 10.1186/s12889-016-3720-7

Bilagor

Bilaga 1. Detaljerad beskrivning av svenska rektorer och förskolechefer

Sedan 1940-talet har det med jämna mellanrum skett förändringar och reformer inom den svenska skolan. Skolan kommunaliserades 1991, vilket bland annat innebar att rektorerna förutom att vara chef också skulle leda skolans pedagogiska arbete och utveckling. Kraven på rektorn har blivit större då de har hamnat mittemellan svårförenliga krav såsom effektivisering och kunskapsmål, föräldra- och lärarinflytande samt pedagogiskt och administrativt ledarskap (Nygren & Johansson, 2000). Det har även skett stora förändringar som ligger närmare i tiden. En ny skollag (SFS 2010:800) trädde i kraft 2011, i den stärks rektorns och förskolechefens position och ansvar, förskolechefen nämns för övrigt för första gången i en skollag. Nytt i nuvarande skollag är också att endast legitimerade lärare får anställas utan vissa restriktioner (SFS 2010:800, kap. 2, 13 §), det råder dock stor brist på behöriga lärare (Skolverket, 2015). Eftersom rektor och förskolechef är ansvarig för den pedagogiska verksamheten på sin enhet (SFS 2010:800, kap. 2, 9 §), är det rimligt att anta att detta kan utgöra en belastande faktor. Utöver detta infördes i juli i år lärarlönelyftet, vilket är en statlig satsning för att kunna ge löneökning till särskilt kvalificerade lärare. Vem som får löneökningen ska beslutas av huvudmannen (SFS 2016:100, 2 §), men i praktiken är det vanligt att rektor eller förskolechefen fattar beslutet (Helte, 2016). Lärarlönelyftet har mötts av omfattande kritik från lärarhåll (Hagström, 2016) och tilldelningsprocessen tycks kunna upplevas belastande av rektorer (Ahx, Ericsson-Hedman, Jarlsdotter, Moberg & Pripp, 2016) och rimligen även förskolechefer. Detta är ett axplock av de förändringar som skett inom skolan de senaste åren. Rektorns arbetsbörda har ökat som en följd av förändringar (Sundström & Ahlström, 2014), och det samma torde gälla för förskolechefer.

Rektorns och förskolechefens övergripande uppdrag och ansvar regleras av skollagen (SFS 2010:800, kap. 2, 9-10 §), där det fastslås att de ska leda och organisera det pedagogiska arbetet vid sin enhet, ansvara för utvecklingsarbete samt för enhetens inre organisation och resursfördelningar inom denna. Sedan den nuvarande skollagen trädde i kraft är det också lag (SFS 2010:800, kap. 2, 12 §) på att rektor som anställts efter den 15 mars 2010 påbörjar en befattningsutbildning som ska vara klar senast fyra år efter anställningsdagen. Denna reglering gäller dock inte för chefer inom förskolan (Ärlestig & Törnsén, 2014).

Huvudmän inom skolväsendet kan vara kommun, landsting, stat eller enskilda (SFS 2010:800, kap. 1, 2-8 §). I denna studie har rektorer och förskolechefer med kommunal huvudman undersökts, därför anges där möjligt endast siffror som gäller vid offentlig huvudman. Annars anges siffror för rektorer och förskolechefer inom samtliga verksamheter.

Ålders- och könsfördelning, utbildning samt erfarenhet. Könsfördelningen i förskolan är mycket skev med 92 procent kvinnliga förskolechefer och 8 procent manliga. För rektorer inom samtliga skolformer och huvudmän är fördelningen jämnare med 60 procent kvinnor och 40 procent män. Genomsnittsåldern för förskolechefer inom offentlig verksamhet är 52,1 år, motsvarande siffra för rektorer i alla skolformer inom offentlig verksamhet är 51,4 år (Skolverket, 2016a).

I skollagen (SFS 2010:800, kap. 2, 11 §) stipuleras att rektor eller förskolechef som anställs ska ha förvärvat pedagogisk insikt. Pedagogisk insikt ska skaffas genom både utbildning och erfarenhet. Vilken utbildning det ska röra sig om specificeras dock inte i skollagen, däremot anger Skolinspektionen att det ska röra sig om pedagogisk utbildning på högskolenivå (Skolinspektionen, 2014). Bland rektorerna inom offentlig verksamhet under läsåret 2014/15 var det enligt Skolverket (2016a) 89 procent som hade en pedagogisk högskoleutbildning. Siffran bland förskolechefer med offentlig huvudman var något högre där 93 procent hade pedagogisk högskoleutbildning. Majoriteten av samtliga förskolechefer (knappt 70 procent) är utbildade förskolelärare, ungefär en av tio har en lärarutbildning. Övriga utbildningar som nämns för yrkesgruppen är bland andra fritidspedagog och gymnasial barnutbildning. Sju procent anges inte ha någon utbildning för att arbeta med barn. Vad gäller motsvarande för samtliga rektorer har knappt 80 procent lärarutbildning. Däremot har majoriteten av samtliga rektorer, cirka 90 procent, minst ett års erfarenhet som lärare. Knappt 8 procent har en förskollärarytutbildning. Övriga utbildningar som nämns för yrkesgruppen är bland andra samhällsvetenskaplig och humanistisk utbildning. Andelen rektorer utan högskoleutbildning anges vara 0 procent (Skolverket, 2016a).

Av samtliga rektorer hade knappt 90 procent tjänstgjort som rektor i minst ett år. Inom offentlig verksamhet hade drygt hälften arbetat som rektor i minst fem år. Siffrorna gäller läsåret 2014/15. Det finns ännu inga motsvarande siffror för förskolechefer (Skolverket, 2016a).

Omsättning och ansvarsomfattning. Det är en hög omsättning på rektorer, uppgifter från Statens offentliga utredningar pekar på att cirka 20 procent av svenska rektorer och förskolechefer byts ut varje år (Utbildningsdepartementet, 2004). Det stämmer med siffror från Skolverket (2016a) som rapporterar att majoriteten (drygt 80 procent) av rektorer inom offentlig förvaltning under läsåret 2014/15 hade varit rektorer även läsåret innan. De flesta (knappt 70 procent) var kvar på samma skolenhet. Siffran kan dock vara något missvisande då omorganiseringar i vissa fall har lett till att det på pappret sett ut som att rektor bytt skolenhet utan att så har varit fallet. Omsättningen förefaller ha legat på en relativt stabil nivå de senaste

åren (Skolverket, 2016a; Utbildningsdepartementet, 2004). Det finns ännu ingen information gällande omsättning bland förskolechefer hos Skolverket.

Det finns stora variationer i hur många enheter, elever och anställda som en rektor eller förskolechef är ansvarig för. Generellt har dito inom offentlig verksamhet ett större ansvarsområde, det vill säga de har fler antal enheter, elever och anställda per chef, jämfört med chefer med enskild huvudman. Den genomsnittlige förskolechefen inom offentlig verksamhet ansvarar för 2,8 enheter, 150 barn och 31 anställda. Rektor i grundskola med offentlig huvudman ansvarar i genomsnitt för 1,2 skolenheter, 250 elever och 24 anställda. Rektor i gymnasieskola med offentlig huvudman ansvarar i genomsnitt för 1,1 skolenheter, 297 elever och 31 anställda. Den rektor som ansvarar för flest enheter arbetar inom offentlig verksamhet (skolform är ospecificerat) och ansvarar för 9 enheter. Den rektor som ansvarar för flest elever är chef för en gymnasieskola inom offentlig verksamhet och ansvarar för 2 300 elever. Den rektor som ansvarar för flest anställda är chef för en gymnasieskola inom offentlig verksamhet och ansvarar för drygt 170 lärare (Skolverket, 2016a).

Förskolechef och rektor som mellanchefer

Förskolechef och rektor är chef för förskolans respektive skolans personal (Skolverket, 2011, 2016b, 2016c). Rektor och förskolechef ansvarar för det pedagogiska arbetet vid sin enhet, medan huvudmannen ansvarar för att skollagen följs (SFS 2010:800, kap. 2, 8-9 §). Westerberg och Armelius (1998) definierar en mellanchefer som en chef som ”har personalansvar såväl som ansvar för budget och planering” [vår översättning] (s. 193). Mellancheferna befinner sig på en nivå som ligger mellan medarbetare och politiker och högre chefer (Westerberg & Armelius, 1998). Rektor och förskolechef har såväl personalansvar, som budget- och planeringsansvar (AV, 2011). Rektor och förskolechef måste också följa statliga styrdokument och sin huvudmans direktiv (AV, 2011). Förskolechefer och rektorer kan, mot bakgrund av denna beskrivning, antas befinna sig på en mellancheferposition.

Vad är unikt för rektorer och förskolechefer i förhållande till andra mellanchefer? I Skolverkets Tema Rektor (Heldmark, u.å.) postuleras att skolledarskapet skiljer sig från annat ledarskap. Mer specifikt lyfts den statliga styrningen fram, att denna ändras frekvent vilket rektor och förskolechef måste beakta, och att direktiven kan stå i konflikt med hur de vill organisera sin verksamhet. Vidare lyfts också samspel med lärare och till viss del vårdnadshavare fram som speciellt för skolans ledarskap.

Sedan den nuvarande skollagen trädde i kraft är det lag på att rektorer anställda efter den 15 mars 2010 ska genomgå en befattningsutbildning (SFS 2010:800, kap. 2, 12 §). Förskolechefer och annan chefspersonal inom skolan behöver inte gå utbildningen, men den

är öppen även för dem. Det finns två syften med befattningsutbildningen. Det ena är att ge rektor kunskap om de direktiv som gäller inom skolan och förskolan. Det andra är att utveckla rektorns ledarroll (SFS 2011:183, kap. 2, 1-3 §).

Bilaga 2. Informationsbrev skolchefer

Information till skolchefer

Denna psykologexamensuppsats är en masteruppsats och skrivs på psykologprogrammets tionde och sista termin. Med uppsatsen hoppas vi kunna öka förståelsen för i vilken grad tidiga tecken på utmattning förekommer hos rektorer, biträdande rektorer samt hos förskolechefer i regionen. Vår intention är vidare att belysa såväl belastande som skyddande faktorer i den psykosociala arbetsmiljön för respektive grupp.

Arbetsrelaterad stress är en starkt bidragande orsak till psykisk ohälsa och är därför viktigt att undersöka. Rektorer, biträdande rektorer och förskolechefer är i forskning en relativt understuderad grupp, vilket gör denna undersökning ytterligare angelägen. Att åskådliggöra belastande faktorer i arbetsmiljön och hur de samvarierar med tidiga tecken på utmattning kan bidra till ett mer effektivt ohälsöförebyggande arbete.

Vad innebär studien för Dig som skolchef?

Vår ambition är att studien ska ge en uppfattning om hur det ser ut på gruppnivå bland rektorer, biträdande rektorer och förskolechefer i regionen. Detta är således en möjlighet att bidra till forskning och till att utöka kunskapsläget om arbetsrelaterad stress, utmattning samt skyddande faktorer. Efter studiens genomförande kommer de skolchefer och deltagare som önskar få möjlighet att:

- Ta del av resultaten på en presentation
- Ta del av generella förslag på åtgärder
- Få uppsatsen skickad elektroniskt

Vad innebär studien för deltagarna?

Detta är en möjlighet för rektorer, biträdande rektorer och förskolechefer att få sin arbetssituation undersökt på ett vetenskapligt sätt och att som grupp synas mer i forskning. Ett deltagande innebär att fylla i ett webbaserat frågeformulär. Beräknad tid för genomförande är cirka 15 minuter. Ifyllande kommer att ske vid ett tillfälle.

Allmän information

Vi som skriver uppsatsen och är ansvariga för projektet heter Annie Wernbro och Ida Janson. Handledare är Roger Persson, docent och universitetslektor vid Lunds universitet. Studien pågår under hösten 2016, datainsamling beräknas ske under slutet av september och början av oktober.

Deltagande i studien är *anonymt* och *frivilligt*. Enbart författarna och handledaren kommer att ha tillgång till insamlad data, vilken alltså kommer att vara anonymiserad. Vi kommer inte att ha kännedom om vilken kommun eller skola som deltagaren arbetar på. Studiens resultat redovisas enbart i uppsatsen och på gruppnivå.

För mer information eller frågor kring studien, vänligen kontakta

Annie Wernbro

076-853 05 78

psy11awe@student.lu.se

Ida Janson

0708-57 51 47

psy12ija@student.lu.se

Bilaga 3. Informationsbrev skolledare

Information till skolledare

Hej!

Vi heter Annie Wernbro och Ida Janson, och vi går på psykologprogrammet vid Lunds universitet och skriver nu under hösten vår examensuppsats. Denna har vi tänkt ska handla om rektorers, biträdande rektorers, förskolechefers och biträdande förskolechefers arbetsmiljö och välmående. För att samla in information om detta har vi sammanställt en webenkät. Enkäten fylls i vid ett tillfälle och tar cirka 10 minuter i anspråk. Vi hoppas nu att Du i egenskap av Ditt arbete som skolledare* vill hjälpa oss och besvara vår enkät. Om du inte innehar en tjänst som detta ber vi Dig bortse från detta mejl.

Vi har fått Din och Dina kollegors kontaktuppgifter via Er chef som också har godkänt att vi kontaktar Er.

Detta är länken till enkäten: <https://sUNET.artologik.net/lu/Survey/12365>

Fyll gärna i enkäten inom en vecka.

Mer om uppsatsen

Anledningen till att vi intresserar oss för Er som skolledare i Skåne är att man i tidigare undersökningar sett att skolledare på andra platser i landet har en pressad arbetssituation. Vi vill därför undersöka hur olika förhållanden i Ert arbete kan uppfattas som belastande respektive stödjande. Dessutom vill vi undersöka hur Ni mår och känner Er.

Vår förhoppning är att med denna uppsats kunna bidra till att förbättra kunskapsläget kring skolledares arbetssituation, vilket på sikt kan användas till att utveckla denna. Om Du har frågor är Du givetvis välkommen kontakta oss på vändande mejl.

Sekretess och anonymitet

Deltagande i studien är givetvis *anonymt* och *frivilligt*. Enskilda svar kommer inte att spåras till varken Dig, Din skola eller Din kommun. I uppsatsen kommer resultatet enbart att presenteras på grupp nivå.

Som tack för hjälpen

Efter studiens genomförande kommer de skolledare och de skolchefer från kommuner som deltagit få möjlighet att ta del av resultaten på en presentation, ta del av generella förslag på åtgärder, samt få uppsatsen skickad elektroniskt. Däremot kan vi inte ge någon specifik återkoppling till Dig, en viss skola eller kommun på grund av anonymiteten.

Vi vill återigen ge ett stort tack till Dig som deltar i studien!

Bästa hälsningar,

Annie Wernbro och Ida Janson

Ansvariga för studien

Handledare: Roger Persson, docent och universitetslektor, Lunds universitet

Biträdande handledare: Elinor Schad, leg. psykolog, doktorand, Lunds universitet

* Med skolledare menar vi här rektor, biträdande rektor, förskolechef och biträdande förskolechef.

Bilaga 4. Enkäten i sin helhet

Bruksanvisning

- Sätt av **cirka 10 minuter** ostörd tid för att besvara enkäten.
- Om inget av svarsalternativen stämmer perfekt, **välj det svarsalternativ som kommer närmast din uppfattning.**
- **Svara spontant.** Du bör inte fundera för länge på var fråga.
- **Titta inte bakåt.** En del frågor kan kännas som upprepningar av tidigare frågor. Bry dig inte om detta utan svara alltid spontant.
- Ifyllandet av denna enkät är **frivilligt.**

Tack för din medverkan!

Bakgrundsinformation

1. Vilket år är du född?

2. Vilket kön har du?

- Kvinna
- Man
- Vill ej ange

3. Bor du tillsammans med någon?

- Ja, med min partner
- Ja, med min partner och ett eller flera barn
- Nej, jag bor ensam
- Annat

4. Har du tillgång till socialt stöd om du behöver det i ditt privatliv?

- Ja, mycket
- Ja, en hel del
- Ja, lite
- Nej, inte alls

5. Hur många timmars fysisk aktivitet ägnar du dig åt en genomsnittlig vecka?

- 0-3 timmar
- 4-6 timmar
- 7-9 timmar
- 10 timmar eller mer

6. Vilken är din grundutbildning (t. ex. lärare)?

7. Har du gått rektorsprogrammet?

- Ja
- Jag läser utbildningen nu
- Nej

8. Hur många gånger har du bytt arbetsplats de senaste fem åren?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4 +

9. Hur länge har du varit skolledare?

- 0-4 år
- 5-9 år
- 10 + år

10. Hur länge har du haft din nuvarande tjänst?

- 0-2 år
- 3-5 år
- 6-8 år
- 9 år eller mer

11. Under de senaste 12 månaderna, har du huvudsakligen varit

- Yrkesverksam
- Tjänstledig eller föräldraledig
- Långtidssjukskriven (mer än 3 månader)
- Övrigt

12. Vilken typ av verksamhet är du chef för?

- Grundskola eller gymnasium
- Förskola

13. Hur många skolenheter/förskoleenheter är du chef för?

- 1
- 2 eller fler

14. Hur många underställda har du?

- 1-15
- 16-30
- 31-45
- 46-60
- Fler än 60

15. Hur många timmar är din schemalagda arbetstid per vecka?

16. Arbetar du övertid (betalt och obetalt) en genomsnittlig vecka?

- Nej
- Ja, upp till 5 timmar per vecka
- Ja, mellan 5 och 10 timmar per vecka
- Ja, fler än 10 timmar per vecka

17. I vilken grad har någon av följande förändringar förekommit på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna?

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Teknologiska förändringar (t.ex. som påverkar hur du utför ditt arbete)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förändringar i ansvarsområden (t.ex. vem som gör vad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förändringar i ledarskapet (t. ex. nya ansvarsområden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förändringar ibland medarbetarna (t.ex. fler/färre anställda)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Arbetsituationer

Här nedan beskriver vi situationer som kan förekomma i arbetet som chef.

Om du tänker på det senaste halvåret: hur ofta har följande förekommit i ditt arbete som chef?

18. Resurser

	Aldrig/näst-an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästan alltid
Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Organisatorisk styrning

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Rollkonflikter

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Rollkrav

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att ansvaret för produktion och kvalitet är betungande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att personalansvaret är betungande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att ansvaret för arbetsmiljön är betungande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är betungande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Gruppdynamik

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. "Buffertfunktion"

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattas av överordnade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Medarbetare

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. "Containerfunktion"

	Aldrig/näst- an aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid/nästa- n alltid
Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att pressade medarbetare tynger dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Underlättande förhållanden

Nedan beskrivs några förhållanden som kan underlätta arbetsituationen.

Din uppgift är att ange i vad mån du instämmer i att dessa förhållanden gäller för dig.

Tänk på hur det har varit under det senaste halvåret.

26. Stödjande ledning

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Samverkan med medarbetare

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att mina medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Stödjande chefskollegor

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Stödjande privatliv

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Stödjande organisatoriska strukturer

	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stress och ork

Frågorna nedan handlar om olika upplevelser, beteenden och besvär som man kan få efter en tids stress. Syftet med frågorna är att ge en ungefärlig bild av din aktuella form, så som du upplever den själv.

Hur mycket har du under senaste månaden känt av eller lagt märke till följande:

31. Sömn och återhämtning

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Svårigheter att somna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Upprepade uppvaknanden eller störd/orolig sömn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För tidigt (slutgiltigt) uppvaknande och/eller för lite sömn (ej utsövd)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Avgränsning mellan arbete och fritid

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Att arbetet tar så mycket energi att du förlorar orken att ta itu med saker som behöver göras därhemma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att problem på arbetet gör dig irriterad därhemma?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svårigheter att koppla av på fritiden p.g.a. ständiga tankar på arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svårigheter att sova pga. ständiga tankar på arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. Gemenskap och socialt stöd på arbetsplatsen

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Bristande stöd och/eller hjälp av dina närmaste arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bristande stöd och/eller hjälp av din närmaste chef?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Kontroll över arbetsuppgifterna eller egen förmåga

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Att du börjat tappa kontrollen över dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du börjat förlora din entusiasm/glädje för arbetsuppgifterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du börjat känna dig mindre effektiv i att sköta dina arbetsuppgifter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du fått svårt att fatta beslut i arbetet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Att du fått sämre tålamod eller ork för samarbete med arbetskamraterna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Privatliv och fritidsaktiviteter

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
För lite tid till umgänge med vänner och bekanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedsatt ork eller lust till umgänge med vänner och bekanta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nedsatt ork eller lust till dina vanliga fritidsintressen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. Hälsobesvär

	Inte alls	Lite	En hel del	Mycket
Hjärtklappning eller obehagskänsla i hjärttrakten (t ex tryck över bröstet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ljud- eller ljuskänslighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Försämrat närminne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Försämrad koncentrationsförmåga eller förvirring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrsel, ångest eller oro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svår trötthet/energibrist som inte minskar efter vila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otålighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brusar upp (blir irriterad) för småsaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tar illa vid dig för småsaker (t ex haft nära till gråten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känslor av hopplöshet eller maktlöshet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Känner dig initiativlös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>