



CAMPUS
HELSINGBORG

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

“Jag tar aldrig av mig jobbhattnen”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Amanda Nordström & Emma Andersson

Antal ord: 12 736

Gruppenr: 40

Handledare:
Johan Alvehus

EXAMENSARBETE
VT 2019

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Förord

Inledningsvis vill vi först och främst tacka alla intervjupersoner som har ställt upp på våra intervjuer och visat stort engagemang för vår studie. Vi skulle även vilja tacka vår handledare Johan Alvehus för all handledning och stöd under arbetets gång. Till sist vill vi även tacka våra nära och kära för allt stöd, det hade aldrig varit möjligt utan er. Tack!

Helsingborg, 2019-05-27

Amanda Nordström & Emma Andersson

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Sammanfattning

Titel: “Jag tar aldrig av mig jobbhatten”, en kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa.

Nivå: Kandidatuppsats i Service Management, VT 2019

Universitet: Lunds Universitet, Campus Helsingborg, Institutionen för Service Management

Handledare: Johan Alvehus

Syfte och frågeställning: Syftet med denna studie är att undersöka den organisatoriska- och sociala ohälsa som existerar på arbetsplatser inom den privata sektorn, runt om i Helsingborg. Forskningsstudien utgår ifrån följande frågeställningar:

- *Hur uppfattar chefer sin psykosociala ohälsa på arbetsplatsen?*
- *Vilka faktorer upplever de kan tänkas ligga bakom deras psykosociala ohälsa?*

Metod: Studien utgår från en kvalitativ metod och en tolkande ansats. Empiriinsamlingen har utgått från semistrukturerade intervjuer där urvalet har varit ett målstyrt urval mot chefer inom Helsingborgsregionen.

Teori: För att kunna närma oss vårt problem och förstå oss på hur chefer själva uppfattar sin psykosociala ohälsa på deras arbetsplatser, behöver vi få en bredare förståelse kring chefens roll i organisationer. Med hjälp av ledarskapsteorin the Romance of Leadership (RoL), önskas det att få en djupare förståelse kring hur chefer uppfattar sin relevans i organisationer.

Slutsatser: Faktorer som kan ligga bakom chefers psykosociala ohälsa är tillgänglighet, effektivitet och ansvar. De har i sin tur suddat ut gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Därmed så upplever våra intervjupersoner att det inte finns någon specifik arbetsplats, utan att den kan vara både på kontoret, hemma i sängen eller i solstolen på semestern.

Nyckelord: Psykosocial ohälsa, chefens roll, the Romance of Leadership, tillgänglighet, effektivitet.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Innehållsförteckning

1.0 Bakgrund	
1.1 Inledning	- 5 -
1.2 Psykosocial ohälsa	- 5 -
1.3 Psykosocial ohälsa på arbetet	- 6 -
1.4 Problemdiskussion och tidigare forskning	- 8 -
1.5 Syfte och frågeställningar	- 8 -
2.0 Teoretisk referensram	- 9 -
2.1 Chefens roll	- 10 -
2.2 The Romance of Leadership	- 12 -
2.2.1 “Ledaren som cyborg”	- 13 -
3.0 Metod	- 15 -
3.1 Forskningsstrategi	- 15 -
3.1.1 Empirisk metod	- 16 -
3.1.2 Vinjettmetod	- 16 -
3.2 Urval	- 17 -
3.3 Insamling av data - tillvägagångssätt & genomförande	- 18 -
3.4 Bearbetning och analys av materialet	- 20 -
3.5 Forskningsetiska principer	- 21 -
3.6 Tillförlitlighet och äkthet	- 22 -
4.0 Analys	- 23 -
4.1 Faktorer som påverkar chefsrollen	- 23 -
4.1.1 Tillgänglighetens betydelse i det “snabba” samhället	- 23 -
4.1.2 Svårigheten i att dra gränsen mellan arbetsliv och privatliv	- 24 -
4.1.3 “Slavar under effektiviteten”	- 26 -
4.2 Det tillhörande ansvaret med chefsrollen	- 28 -
4.2.1 “Tårtbiten jobb” blir större som chef	- 28 -
4.2.2 Chefen är outhärlig	- 31 -
4.3 Vinjettanalys	- 33 -
5.0 Slutsats och diskussion	- 36 -
5.1 Vidare forskning	- 38 -
6.0 Litteraturförteckning	- 39 -
7.0 Bilagor	- 45 -

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

1.0 Bakgrund

1.1 Inledning

Du vet den där glada personen som alltid är på gott humör, som alltid får alla att skratta och som aldrig tackar nej. Hen är driven, ambitiös och högpresterande och är alltid tillgänglig för att arbeta mer än alla andra. Hen vill vara duktig och tar hellre mer ansvar för andra än för sig själv, men när personen kommer hem från sitt arbete bryter allt ut. Gråten kommer och hen hamnar liggandes på golvet i fosterställning där personen kan bli liggandes, länge. Laga mat, träffa vänner och träna är för jobbigt att göra på grund av att livet utanför arbetet känns för mycket. All energi som personen har, används enbart på arbetet, och när denna kommer hem finns det ingen energi kvar. Personen beskriven ovan finns i samhället bland oss. Med andra ord det kan vara din kompis, din kollega eller till och med din chef.

1.2 Psykosocial ohälsa

Den psykosociala ohälsan har ökat och är i dagsläget den psykiska sjukdomen som ökar kraftigast i världen (Världshälsoorganisationen [WHO], 2018). Nästan var femte person i världen uppfyller kriterierna för psykiatriska diagnoser, framförallt ångest och depression (Folkhälsomyndigheten, 2018, s. 72). Dessutom konstaterar Folkhälsomyndighetens årsrapport från 2019, *Folkhälsans utveckling* att:

Enligt EU-kommissionen är psykisk ohälsa den enskilt största folkhälsoutmaningen i Europa. Kommissionen uppskattar att en av sex personer i EU:s medlemsländer drabbades av psykisk ohälsa 2016, vilket motsvarar cirka 84 miljoner människor. Under 2015 tillskrevs 84 000 dödsfall i EU, psykisk ohälsa eller självmord (Folkhälsomyndigheten, 2019, s. 29).

I Europa är den arbetsrelaterade stressen det näst vanligaste problemet på arbetsplatser (Bergström, Lundin, Vaez, Cedstrand, Hillert & Jensen, 2015). Dessutom visar undersökningar att Sverige och övriga nordiska länder har den högsta andelen anställda som upplever stress på arbetsplatsen, jämfört med andra europeiska länder (Arbetsmiljöverket, 2015).

I Sverige insjuknar 32 000 personer varje år i diagnosen utbrändhet och den senaste mätningen av nedsatt psykiskt välbefinnande i Sverige från 2018 visar dessutom på en ökning i alla

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

ålderskategorier (Arbetsmiljöverket, 2017). Statistik visar även på att majoriteten av alla självmord som sker i Sverige har grundat sig i en diagnostiserad psykisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2019). En möjlig förklaring till denna psykiska ohälsa kan vara dagens alltmer “snabba” samhälle som vuxit fram, då det idag är möjligt för en individ att vara tillgänglig överallt (Dettmers, 2017; Maitland & Thomson, 2011). Det vill säga att arbeta, kommunicera och inhämta information var som helst i världen (ibid.). Människor har nuförtiden svårt att dra gränsen mellan vad som är privatliv och arbetsliv, vilket gör att tiden för återhämtning blir begränsad (Dettmers, 2017). Bergström et al. (2015) menar att individer som ständigt vill prestera på max och har viljan att alltid göra saker utan att misslyckas, löper större risk att utveckla psykisk ohälsa.

1.3 Psykosocial ohälsa på arbetet

För arbetsgivare i Sverige uppgår kostnaden för psykisk ohälsa till cirka 65 miljarder kronor när utgifter för sjukvård, socialförsäkring och förlorad produktivitet för arbetsgivare läggs samman (Bergström et al., 2015). Faktum är att en anställd som upplever arbetsmiljöproblem har ett produktionsbortfall på i genomsnitt 38 procent, vilket motsvarar hela 15 timmar i veckan (Arbetsmiljöverket, 2017). Dessutom visar Försäkringskassan (2017) att psykiatriska diagnoser utgör de vanligaste sjukskrivningsorsakerna och beräknas ha längst sjukskrivningstid. Psykiatriska diagnoser är även den diagnos som utgör störst risk för återfall, och därmed bör den psykosociala arbetsmiljön vara i fokus hos organisationer (ibid.). Arbetsmiljön på arbetsplatser påverkar medarbetarnas hälsa, men även deras arbetstillfredsställelse och prestationsförmåga (Forte, 2015). Varpå organisationer borde fokusera på arbetsmiljöarbetet då det är en viktig del, eftersom medarbetare utgör en betydelsefull del i organisationens utveckling och möjlighet till att nå framgång (ibid.).

Det är svårt att undersöka den sociala och organisatoriska arbetsmiljön för företag, då anställda har svårt att separera den fysiska arbetsmiljön från den psykiska arbetsmiljön (1177.se; Abrahamsson & Johansson, 2013). Nieuwenhuijsen, Bruinvels och Frings-Dresen (2010) drar slutsatsen att en otillfredsställd psykosocial arbetsmiljö ses som ett hot för den psykiska hälsan hos medarbetare. De menar även att stressrelaterade störningar kan förhindras genom att arbeta med den psykosociala arbetsmiljön (ibid.). Abrahamsson och Johansson (2013) bekräftar även detta och

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

förklarar att en dålig arbetsmiljö resulterar i sämre livsvillkor, engagemang och ork hos individen. Eftersom människor spenderar i genomsnitt så mycket som 40 timmar i veckan på sin arbetsplats, är den psykosociala arbetsmiljön av stor relevans för hur de trivs på arbetet och i sin tur, för hur de gör ett effektivt arbete.

Redan under 1990-talet började det noteras en högre anspänning bland medarbetare och chefer på arbetsplatsen (Saco, 2018). Denna anspänning har sedan systematiskt ökat fram till år 2000 där den sedan har stagnerat sig och bibehållit sin stadiga och höga position, ända fram tills idag (ibid.). Det betyder att det har varit en hög anspänning på arbetsplatserna de senaste 18 åren och anspänningen i framtiden ser inte ut att sjunka (ibid.). Å andra sidan anses chefer, i jämförelse med andra yrkesgrupper i allmänhet, ha god hälsa men att de brukar uppleva höga stressnivåer (Lundqvist, Fogelberg Eriksson & Ekberga, 2012, s. 419). Detta kan bero på sociala konflikter, brist på feedback och otydliga ansvarsområden eller orimliga förväntningar (ibid.). Lundqvist et al. (2012) förklarar vidare att måttliga stressnivåer kan ha gynnsamma effekter. Dock kan höga stressnivåer försämra chefers uppfattning, informationsbehandling och deras beslutsfattande, vilket därigenom även kan påverka deras förmåga att leda och verkställa (ibid.). Därmed kan höga stressnivåer och ett uppdrivet arbetstempo generera i beslut som tas av intuition istället för genomtänkta och rationella beslut (Blomquist & Röding, 2010, s. 33), vilket Blomquist och Röding (2010) menar på kan få långsiktiga negativa konsekvenser.

Enligt Sacos rapport (2018) har sjukskrivningarna bland chefer ökat. Trots detta anses ändå sjuknärvaron, det vill säga att närvara på arbetet trots sjukdom, bland chefer vara hög och 30 procent av Sacos alla tillfrågade chefer anger att de går till arbetet även fast att de är sjuka (ibid.). Vidare vittnas det även om att chefer idag mår dåligt på arbetet, vilket således gör det svårt för dem att närvara och bedriva ett långsiktigt och hållbart ledarskap (Saco, 2018). Vidare menar Försäkringskassan (2017) att chefen behövs på arbetsplatsen för att kunna bidra med ett gott ledarskap, och i sin tur kunna agera som en “friskhetsfaktor” för sina medarbetares psykosociala ohälsa. Av den orsaken finns det inget utrymme för chefen att bli sjuk eller frånvara från arbetsplatsen under en längre tid.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

1.4 Problemdiskussion och tidigare forskning

Vad är det då som påverkar chefers psykosociala arbetsmiljö på arbetsplatsen? Sacos rapport från (2018) visar tydligt att den psykosociala hälsan bland chefer är ett angeläget problem genom att sjukskrivningsantalet har ökat och anspänningen på arbetsplatserna är fortsatt hög. Statistik från både Arbetsmiljöverket (2015) och Försäkringskassan (2017) styrker även detta och konstaterar att arbetsbelastningen för chefer idag är hög. Forskning kring psykosocial ohälsa har uppmärksammat detta problem, och har de senaste åren insett att den mentala hälsan hos chefer har en direkt och indirekt viktig roll när det kommer till organisationers produktivitet och omsättning (Singh & Gupta, 2014). Lohela-Karlsson, Hagberg och Bergström (2015) menar att orsaker som kan ligga bakom försämrad psykosocial ohälsa och produktionsbortfall på arbetsplatsen kan vara: orättvist ledarskap, otydlig arbetsbeskrivning, orättvis behandling, begränsat handlingsutrymme eller en dålig organisationskultur. Det vill säga, det finns en hel del kvantitativ forskning som visar att den psykosociala arbetsmiljön är försämrad bland chefer, att den är kopplad till organisationens prestation och vilka möjliga faktorer som kan ligga bakom. Däremot är den kvalitativa forskningen kring hur chefer faktiskt själva uppfattar sin egen arbetsmiljö och vilka faktorer som de själva anser och tror kan ligga bakom, betydligt lägre. Trots att chefspositionen verkar föra med sig ohälsa, är det ändå en eftertraktad roll bland vissa människor, och därför är det ännu viktigare att närma sig det här problemet.

1.5 Syfte och frågeställningar

Med hjälp av denna uppsats vill vi bidra till att bredda det kvalitativa forskningsfältet som redan finns där ute och studera vilka faktorer som chefer själva tror kan tänkas ligga bakom deras ökade psykiska ohälsa. För om det är så att chefer har en dålig organisatorisk och social arbetsmiljö, hur ska de då kunna skapa en god arbetsmiljö för sina medarbetare? Forskningsstudien utgår därmed ifrån följande frågeställningar:

- *Hur uppfattar chefer sin psykosociala ohälsa på arbetsplatsen?*
- *Vilka faktorer upplever de kan tänkas ligga bakom deras psykosociala ohälsa?*

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

2.0 Teoretisk referensram

För att vi ska kunna närma oss vårt problem och förstå hur chefer själva uppfattar sin psykosociala arbetsmiljö på arbetsplatser, behöver vi få en bredare förståelse kring chefens roll i organisationer. Med hjälp av ledarskapsteorin the Romance of Leadership (RoL), önskas det att få en djupare förståelse kring hur chefer uppfattar sin relevans i organisationer. Innan vi närmar oss detta, behöver vi skaffa oss en ökad förståelse kring vad psykosocial arbetsmiljö faktiskt är och vad det åsyftar.

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utgör tillsammans begreppet *psykosocial arbetsmiljö*, som avser hur människor i en organisation upplever sin arbetsmiljö och hur den skapas av de organisatoriska- och sociala förhållandena på arbetsplatsen (Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverke & Torbjörn, 2012). Organisatorisk arbetsmiljö hänsyftar till områden såsom ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 6). Vidare utgörs den sociala arbetsmiljön av områden såsom socialt samspel, samarbete och socialt stöd, från kollegor och chefer (Arbetsmiljöverket, 2015, s. 7). Definitionen på psykosocial ohälsa är emellertid bred och faktorer som kan ligga bakom den psykiska ohälsan är stress, oro, ångest eller sorg (ibid.). Dessa faktorer kan i sin tur generera allt från nedsatt psykiskt välbefinnande såsom sömnsvårigheter, dålig självkänsla, panikångestattacker och depression, till allvarliga sjukdomar såsom schizofreni eller förstämningssyndrom (Arbetsmiljöverket, 2015).

Teknologin har gjort det möjligt för människor att vara *tillgängliga* och ha möjlighet att kommunicera vart som helst på jordklotet (Dettmers, 2017, s. 24). I takt med information- och kommunikationsteknologin (ICT) kan arbetsmiljön idag inte bara upplevas som fysiskt påfrestande, utan även psykiskt påfrestande (Arbetsmiljöverket, 2016). Krav, förväntningar och arbetsbelastning anses ha fått en större roll på arbetsplatser (Arbetsmiljöverket, 2015), vilket har gjort att arbetsmiljön har hamnat mer i fokus. Genom att fördjupa oss i hur forskare definierar chefens roll, ger det oss en större möjlighet i analyskapitlet att undersöka hur chefer faktiskt själva

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

uppfattar sina roller i organisationerna, men framförallt hur de uppfattar sin egen psykosociala arbetsmiljö.

2.1 Chefens roll

Begreppet ledarskap utgör en form av vaghet och komplexitet, då begreppet skiftar beroende på vem som tolkar det (Alvesson & Spicer, 2012). Det gör således att begreppet kan uppfattas som *“allt eller inget”* (ibid.), eller som Stogdill (1974, s. 269) konstaterar att *”det finns nästan lika många definitioner av ledarskap som det finns personer som har försökt definiera begreppet”*. Det är något som även Ladkin (2010) fastslår, och hävdar att forskare, ledarskapsutvecklare och organisationsteoretiker definierar begreppet olika, samt väljer att avgränsa det på olika sätt. Sveningsson, Alvesson och Kärreman (2012) konstaterar att det således är svårt att finna en gemensam föreställning om vad ledarskap i själva verket är. Vidare hävdar Alvesson och Spicer (2012) att genom den breda framställningen av ledarskapet, med olika sätt att se och prata om det, skapar det oklara tolkningar att förstå ledarskapet på. Det är däremot viktigt att förstå både potentialen men även begränsningarna som finns med ett ledarskap, för att det inte ska leda till att det uppkommer alltför höga förväntningar på ledarskapets betydelse (ibid.). Holmberg och Tystrup (2012) menar på att de föreställningar som kan finnas med ett ledarskap, begränsar förståelsen kring vad chefers vardagliga arbete består av och därmed även vad det egentligen innebär.

Det finns många olika tolkningar kring begreppet ledarskap, men där det kan konstateras att alla har sin egen uppfattning och föreställning om vad ett “bra” ledarskap är. Det verkar även gälla uppfattningen kring chefers roll, då forskare beskriver arbetsrollen olika. Mintzberg (1973) konstaterar i sin studie att en chef måste kunna ta sig an vissa roller. Han redogör även för att en chef inte behöver åta sig alla roller samtidigt, utan menar att olika situationer och omständigheter kräver olika typer av ledarskap (ibid.). Trots att Mintzberg gav en tydlig grund till förståelsen av chefens roll, hävdar Glick (2011) däremot att det är en gammal teori och menar på att det inte överensstämmer med dagens chefsroller. Dessutom gjorde Tengblad (2006) en jämförelsestudie på Mintzbergs uppfattning om chefens roll i organisationer. Han fann en skillnad på beteendemönster idag som berör mer omfattande arbetsbelastning, större fokus på att delge information, mindre vikt på administrativa arbetsuppgifter och en större kontakt till sina underordnade (ibid.).

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Vidare diskuterar även andra forskare kring vad chefens arbetsuppgifter består av. Jönsson och Strannegård (2015) hävdar att viktiga arbetsuppgifter för chefer är att styra och representera sin organisation, samt se till att alla anställda har en trivsamt arbetsmiljö. Vidare menar Yukl (2012) att chefer ständigt måste ta emot krav både från underordnade och överordnade, övriga kollegor och personer som finns utanför organisationen. En annan studie av Mintzberg (1989) konstaterar att chefers huvudsakliga arbetsuppgifter innebär är att planera, koordinera, organisera och att kontrollera. Däremot menar Mintzberg (1989) att ifall man ger sig ut i praktiken och studerar vad chefen egentligen gör i en organisation, kommer det upptäckas fler områden än de som nämndes innan. Därigenom kan det antas att chefens roll är lika otydlig och splittrad som själva begreppet ledarskap är.

Förutom att chefer har en svårdefinierad roll i organisationer som innefattar diverse arbetsuppgifter, bär de även ett stort ansvar. Yukl (2012) konstaterar att chefer behöver fatta viktiga beslut, sätta upp mål och välja ut strategier för att kunna nå dessa, samtidigt som de behöver fördela ut resurser och skapa välfungerande organisationsstrukturer. Arbetsmomenten för chefer tenderar att vara lika splittrade som varierande, vilket således kräver snabba variationer i både beteende och attityder (ibid.). Blomquist och Röding (2010, s. 33) lyfter fram att en god kommunikationsförmåga och förmågan att hantera mänskliga relationer är två viktiga attribut hos chefer. Chefer behöver även kunna ta snabba beslut, vilket gör att det ges minimalt med utrymme till att reflektera över all presenterad information samt en ytterst liten möjlighet till fördjupning i arbetet (Yukl, 2012). För att summera det: *“work fragmentation is influenced, however, not only by work context but also by managerial style. Some managers are less able than others to switch frequently between tasks”* (Tengblad, 2012, s. 343). Det vill säga, det är helt olika från chef till chef hur arbetsdagen och arbetsuppgifterna ser ut.

Meindl, Ehrlich och Dukerich (1985) redogör att det som inte förstås, förklaras med ledarskap, vilket således gör att ledarskapet kan få en djupare innebörd än vad det egentligen är och att det kan kopplas ihop med prestige. Sveningsson och Larsson (2006) förklarar att chefer vill framställa sig själva som strategiska ledare och visionärer som kommer lyckas göra något utöver det vanliga.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Idag är bokhyllor fyllda med populära böcker om de stora och framgångsrika ledarna, och hur man ska gå tillväga för att kunna bli en bra ledare (Northouse, 2016). Det frambringas ofta en sorts heroisk glans över chefspositionen, vilket gör att individer söker sig till dessa positioner. Denna heroiska glans som speglar ledarskapet och den prestige som läggs på ledarna, gör att det således skapas höga förväntningar på vad de faktiskt ska göra (Meindl et al., 1985). Det kan därmed bli svårt att klara av dessa höga förväntningar och krav.

Sveningsson och Alvesson (2010) hävdar däremot att uppfattningen om hur ett ledarskap ska bedrivas, inte är detsamma som hur det utövas i praktiken. De menar att det finns en fantasibild över hur det “ultimata” ledarskapet ska utövas (ibid.). Sveningsson et al. (2012) samt Holmberg och Tystrup (2012) påstår dessutom att den uppfattning som finns kring ett ledarskap inte kan ses som realistisk, då den i praktiken endast förekommer i minimal utsträckning eller kanske inte ens finns i verkligheten. Däremot uppger Meindl et al. (1985) att den föreställning som faktiskt finns av ledarskap kan ses som överdriven och romantiserad.

2.2 The Romance of Leadership

Utgångspunkten för ledarskapets romantisering har sitt ursprung från 1985, i en studie gjord av Meindl, Ehrlich och Dukerich. The Romance of Leadership (RoL) är en ledarskapsteori som definierar ledarskapet som den del av organisationen som har störst påverkan om organisationen uppnår framgång eller misslyckande (Meindl et al., 1985; Sveningsson et al., 2015). Det innebär att det finns föreställningar om ledarskapet, där en organisations öde ligger i ledarens händer och där ledaren förväntas göra något utöver det vanliga (Meindl et al., 1985). RoL innebär därmed att det finns en idealbild av hur det ska vara, men som sedan inte riktigt stämmer överens med verkligheten (Blomquist & Röding, 2010, s. 30). Det är likt med vad Gabriel (1997) konstaterar i sin artikel, att det finns fantasier kring hur en chef ska vara och agera i en organisation. Blomquist och Röding (2010) beskriver att ledarskapet därmed kan uppfattas vara något mer än vad det faktiskt är och att en vanlig romantisering kan vara att det är ledaren som löser alla problem i en organisation. Felfe och Petersen (2007) konstaterar att rollen som ledare tenderar att överskattas, medan andra faktorer som kan ha en indirekt påverkan på framgång eller misslyckande i en organisation, tenderar att underskattas. Därför ses framgångar eller motgångar som direkta attribut

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

till ledarskapet (Meindl et al., 1985; Felfe & Petersen, 2007), och andra faktorer som egentligen kan ha en påverkan, bortses.

Vidare redogör Yukl (2012, s. 4) att ledarskapet kan skapa bilder av mäktiga och kraftfulla personer som styr världsledande företag från skyskrapor eller som leder segerrika arméer. Stora ledare har inte sällan kopplats ihop med historieskildringar såsom myter och legender, där de antingen hyllas eller anklagas för viktiga händelser, men där det egentligen inte finns vetskap kring vem eller vad som gav upphov till dessa, eller hur stor påverkan som ledaren faktiskt hade (ibid.). Gabriel (1997) redogör för att sagor och myter är det som har skapat föreställningarna kring ledarskapet och heroiska ledare. Det är i RoL som dessa uppfattningar om hjälteideal finns, att en hjälte kommer ridande på sin vita springare och räddar alla från det onda. Blomquist och Röding (2010) förklarar att faran med att ha dessa hjälteideal är att det kan ge en förvrängd bild av vad ledarskapet faktiskt innebär, och att det kan leda till att särskilt blivande chefer ställer alldeles för orimliga krav på sig själva om vad de ska klara av. Således kan föreställningarna och uppfattningarna om chefer och chefers roll, utifrån RoL, skilja sig mot verkligheten då chefer i praktiken inte är några hjältar.

2.2.1 “Ledaren som cyborg”

Enligt Alvesson och Spicer (2012) kan metaforer tillämpas för att tydliggöra det komplexa begreppet ledarskap och för att minska de svårigheter som kan uppkomma vid försöken i att definiera begreppets innebörd. Således har Muhr (2012) tagit fram en metafor, “ledaren som cyborg”, där ledaren i en idealistisk roll framträder som en nästintill övernaturlig varelse. Denna övernaturliga varelse passerar således gränsen för vad som uppfattas som mänskligt och icke-mänskligt (ibid.). Muhr (2012) redogör att chefer idag arbetar i snabbt skiftande omgivningar, vilket ställer krav på olika färdigheter och en ökad flexibilitet hos cheferna. Genom dessa hårda och svåra krav som ställs på en chef, skapar det ett ideal av den starka och perfekta ledaren som leder organisationen genom alla dess möjligheter och utmaningar (ibid.). Muhr (2012) förklarar vidare att dessa chefer, även ska leda sina anställda så att det kan utnyttja sin fulla potential för att därigenom öka organisationens lönsamhet och möjlighet att nå framgång. Muhr (2012) kopplar ihop denna metafor med RoL, då det även här antas att det ligger i chefens ansvar ifall organisationen når framgång eller ses som misslyckad. Utifrån detta, konstrueras ofta chefen som

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

en stor och mäktig person, där hen utgör en symbol för organisationen, vilket vidare gör att chefen nästintill blir övernaturlig och omänsklig, hen blir en cyborg (ibid.). Enligt Muhr (2012) har en chef med inslag av cyborgmetaforen ett felfritt arbetssätt och kan därmed inte misslyckas.

Genom att se chefen som en cyborg, och därmed som en metafor för den “omänskliga”, blir chefen som en symbol bestående av delvis en människa och delvis en maskin (Muhr, 2012). Muhr (2012) konstaterar även att en cyborgledare framställs som rationell, konkurrensinriktad, beräknande och så pass målinriktad att hen nästintill framstår som robotliknande. Vad som utgör en cyborgledare är att hen har förmågan att arbeta oavbrutet i flera timmar utan att behöva ta pauser och därmed inte visa någon form av svaghet (ibid.). Något annat som karakteriserar en cyborgledare är ett starkt självförtroende där hen tror fullt ut på alla sina idéer och mål, vilket således bidrar till att medarbetarna kan uppfatta dem som mirakulösa (ibid.).

Slutligen kan det konstateras att denna överlägsna och fulländade chef, är något som varje organisation önskar sig (Muhr, 2012.). Enligt Tengblad (2012) så tränas chefer, inte bara i att leda, utan även att spela rollen som chef. Däremot konstaterar Muhr (2012) att denna fulländade och övermänskliga bild av en cyborgledare, kan skapa att ett förakt uppkommer och att ett avståndstagande görs till denna typ av chef. Slutligen konstaterar Muhr (2012) att det alltid har funnits en tydlig strävan i näringslivet, i att vara bäst och att det är de starkaste som överlever, vilket således innebär att underlägsenhet inte kan tolereras. Således sätter arbetet idag högre krav på chefer, att de behöver ha en bredare kompetens, vara lyckligare och arbeta mer produktivt (ibid.).

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

3.0 Metod

3.1 Forskningsstrategi

Utgångspunkten för vår studie grundade sig utifrån en kvalitativ forskningsstrategi, med ett tolkande synsätt, och där empiriinsamlingen genomfördes med hjälp av kvalitativa intervjuer. Alvehus (2013) belyser att en kvalitativ metod fokuserar på meningar, tolkningar och innebörder, samt att den karaktäriseras av en nyansrikedom där kontexten är central. Eftersom en kvalitativ metod bygger på tolkningar, finns det alltid en viss subjektivitet som läsaren bör vara medveten om (Bryman, 2011), vilket vi har tagit i beaktande genom att vi försökte hålla en distans till materialet och inte blanda in våra personliga åsikter i det.

Valet kring forskningsmetod föll på *kvalitativa intervjuer* i och med att vår forskningsfråga utgick från att undersöka människors uppfattningar och inställningar till sitt eget välmående i en chefsposition. Intervjuer ger möjlighet till fylligare och mer detaljerade svar, vilket kan ge forskaren en djupare förståelse om varför intervjupersonerna faktiskt tycker och tänker som de gör (Bryman, 2011). Dessutom menar Kvale och Brinkmann (2014) att en kvalitativ intervju lämpar sig bättre om forskaren vill förstå världen utifrån intervjupersonernas synvinkel, deras känslor och attityder. I intervjuer ges det även större möjlighet att lyfta viktiga och intressanta ämnen för intervjupersonerna, till skillnad från en enkätstudie där svaren istället blir begränsade (Bryman, 2011). Hade vi istället valt en kvantitativ forskningsmetod, det vill säga en metod som istället samlar in och kvantifierar data, hade vi troligtvis fått empiri som bara skrapade på ytan och därmed betraktades inte denna metod som lämplig för vår undersökning.

Dock finns det svårigheter med att använda sig av intervjuer som forskningsmetod. Det är exempelvis utmanande att aktivt lyssna under en intervju, inte bara på *vad* intervjupersonen säger, utan även *hur* den säger det (Bryman, 2011). En annan svårighet med intervjuer är att vara objektiv och opartisk i det som intervjupersonen berättar, framförallt då vi var medvetna om att vi hade en förförståelse kring ämnet. En annan nackdel med intervjuer är att intervjupersonen säger saker som den tror att intervjuaren vill höra, istället för att säga som det faktiskt är och som hen faktiskt tycker (Bryman, 2011). Det är något som exempelvis en etnografisk observation hade kunnat fånga upp

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

istället. Däremot valde vi inte att komplettera med observationer, dels för att vi inte hade tid att utföra en längre etnografisk observation, dels för att det hade varit svårt att fånga upp psykosocial hälsa utan att prata med undersökningspersonerna.

3.1.1 Empirisk metod

Insamlingen av vår data utgick från kvalitativa intervjuer, mer specifikt, semistrukturerade intervjuer. I en semistrukturerad intervju utgår forskaren från en intervjuguide med förhållandevis specifika teman och frågor som ska beröras (Bryman, 2011). Däremot lämnas stort utrymme för intervjupersonen att få svara och tala mer fritt, än exempelvis vid en strukturerad intervju (Denscombe, 2013; Kvale & Brinkmann, 2014). Den semistrukturerade intervjun ses som en mer flexibel metod då den även ger intervjupersonen möjlighet att kunna utveckla sina tankar och idéer (Denscombe, 2013). Syftet med tillämpandet av semistrukturerade intervjuer, var att vi ville att intervjupersonerna skulle ha möjlighet att berätta så mycket som möjligt om sin syn på sin arbetsmiljö, utan att de behövde känna sig styrda av oss. Semistrukturerade intervjuer ger en mångsidig snarare än enhetlig bild av intervjupersonens livsvärld (Rennstam & Wästerfors, 2015). Således skiftade frågornas ordning från intervju till intervju och det gavs utrymme att kunna ställa eventuella följdfrågor, beroende på vilka svar som uppkom från intervjupersonerna.

3.1.2 Vinjettmetod

För att fördjupa intervjufrågorna ytterligare, valde vi att skriva ihop en vinjett, det vill säga en kortare historia (se bilaga 1). Vid slutet av varje intervju fick våra intervjupersoner, i lugn och ro, läsa vår vinjett om chefen Klas och hans rådande arbetssituation. När de hade läst klart vinjetten, fick de själva reflektera över och tolka sin egen psykosociala ohälsa, utifrån den. Om det var något som intervjupersonerna kände var helt främmande för dem, eller om det var en arbetssituation som de kunde känna igen sig i, eller möjligtvis delar av den.

Syftet med vinjetten var att fördjupa intervjun ytterligare i och med att den öppnade upp för ännu fler följdfrågor. Samtidigt tyckte vi även att det skulle vara intressant att låta intervjupersonerna tyda en och samma berättelse, fast på sitt sätt, för att kunna finna likheter eller skillnader mellan deras uppfattningar och tolkningar.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Vi introducerade vinjetten sist av allt under intervjuerna för att vi ville att intervjupersonerna skulle börja “mjukt” med att först berätta allmänt om sig själva, för att senare gå in på ledarskapet och deras chefsroll, innan vi till sist skulle väva in och beröra ämnet arbetsmiljö. Dessutom tänkte vi att intervjupersoner skulle öppna upp sig mer kring ämnet och vinjetten om de redan hade pratat med oss i cirka en timme innan.

3.2 Urval

Vi använde oss av ett *målstyrt urval*, det vill säga ett icke sannolikhetsurval (Bryman, 2011). Ett målstyrt urval är ett medvetet urval som inte sker på slumpmässiga grunder, utan fastställs utifrån de intervjupersoner som kan bidra till att svara på den valda frågeställningen (ibid.). Det innebär att vi valde intervjupersoner utifrån förvalda kriterier. Denscombe (2013) benämner det som ett *subjektivt urval*, vilket betyder att forskaren väljer intervjupersoner som besitter vissa egenskaper som är relevanta för undersökningen. Exempelvis riktade vi oss enbart mot chefer, eftersom inriktningen på uppsatsen var att få chefers uppfattning om sin psykosociala hälsa, något som skulle ha varit svårt att fråga medarbetarna om. Vi valde även att avgränsa vårt urval till chefer inom den privata sektorn istället för den kommunala sektorn, främst för att vi ansåg att det området redan var relativt utforskat gällande psykosocial ohälsa. Vi ansåg därmed att det var mer intressant att undersöka den privata sektorn, som inte har fått lika stor uppmärksamhet.

Vi styrde även vårt urval mot företag inom Helsingborgsregionen. Anledningen till detta val berodde på att vi var bosatta inom den regionen och ansåg att det var en intressant region att undersöka. Däremot kan det betvivlas huruvida resultatet hade blivit annorlunda om vi hade valt ett annat geografiskt område, där demografin och ekonomin hade sett annorlunda ut.

Intervjupersonerna som slutligen togs med i undersökningen bestod av de som hade svarat på vårt mailutskick, inkluderande missivbrev (se bilaga 2). Det handlade om elva intervjupersoner, sex män och fem kvinnor:

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Benämning	Ålder	Kön	Titel	Datum för intervjuerna
Intervjuperson 1	48år	Man	Produktionsdirektör	29/4
Intervjuperson 2	51år	Man	Försäljningschef	15/4
Intervjuperson 3	50år	Kvinna	VD	15/4
Intervjuperson 4	25år	Kvinna	Rekryteringschef	14/4
Intervjuperson 5	62år	Man	Kontorschef	12/4
Intervjuperson 6	52år	Kvinna	Marknadschef	16/4
Intervjuperson 7	61år	Man	Försäljningsdirektör	15/4
Intervjuperson 8	56år	Man	VD	24/4
Intervjuperson 9	37år	Kvinna	VD	26/4
Intervjuperson 10	46år	Man	Kontorschef	24/4
Intervjuperson 11	52år	Kvinna	Marknadsstrateg	30/4

Tabell 1: De intervjupersoner som deltog i studien.

3.3 Insamling av data - tillvägagångssätt & genomförande

Det allra första steget som skedde i intervjuprocessen var att skriva ner möjliga frågor att ställa under intervjuerna, likt en intervjuguide (se bilaga 3). Det huvudsakliga syftet med att skriva ner stödfrågor till intervjuerna var för ge oss själva stöd och ideer kring intressanta frågor att ställa, men som ändå täckte de huvudsakliga ämnen som vi ville att intervjupersonerna skulle reflektera över, exempelvis frågor kring chefspositionen och deras arbetsmiljö. Vid frambringandet av stödfrågorna, försökte vi se till att frågorna inte var alltför specifika eller ledande och att vi använde oss av ett begripligt språk, för att undvika missförstånd. Vidare var vi medvetna om att vi hade skrivit ner många frågor, men alla frågor ställdes inte under intervjuerna utan sågs mer som inspiration till möjliga riktningar att följa.

När vi hade skrivit ner våra stödfrågor till intervjuerna så var nästa steg i intervjuprocessen att ta kontakt med de tänkta intervjupersonerna, som uppfyllde våra kriterier. Detta gjorde vi genom att söka upp företag inom Helsingborgsregionen och maila ut vårt missivbrev till dem (se bilaga 2).

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Intervjupersonen fick välja både datum och tid när intervjun skulle hållas, för att anpassa oss så mycket som möjligt till deras önskemål. Intervjuerna hade en varaktighet på 43 till 97 minuter, för att vi därigenom skulle få ett bra djup.

Vi valde vidare att spela in intervjuerna med hjälp av våra mobiltelefoner. Alvehus (2013) diskuterar för- och nackdelar med att spela in intervjuer. Främst kan det ses som en begränsning i hur öppen intervjupersonen känner att hen kan vara. Å andra sidan kan intervjupersonen även känna en säkerhet i att inspelning sker, då det heller inte kan vinklas på något annat sätt än vad hen faktiskt säger (ibid.). Vidare förklarar Bryman (2011) att det kan vara en lämplig idé att spela in sina intervjuer, eftersom intervjuaren istället kan ägna hela sin uppmärksamhet kring vad intervjupersonen säger samt även hur hen säger det, istället för att känna sig stressad och distraherad över att behöva skriva anteckningar. Vi ansåg att det var bäst för minnet att spela in intervjuerna för att inte bli påverkade av våra egna personliga fördomar, tolkningar och värderingar under tiden vi istället hade behövt anteckna.

Vidare valde vi att transkribera de inspelade intervjuerna. Det gjordes dels för att kunna få ner hela intervjuerna i skrift, dels för att transkribering kan ses som ett viktigt tillfälle att reflektera kring vad som har blivit sagt i intervjuerna (Bryman, 2011), då mycket nytt kan upptäckas under denna process. Svårigheter som dock kan uppkomma när en intervju ska transkriberas, är att det inte alltid är lätt att höra vad som faktiskt sägs under intervjun. Det kan exempelvis vara dålig ljudkvalitet på ljudupptagningen eller yttre ljud som stör i bakgrunden (Denscombe, 2013). Denscombe (2013) förklarar även att andra svårigheter med transkribering kan vara att intervjupersonerna använder talspråk, vilket kan göra att forskaren behöver lägga till skiljetecken för att göra den transkriberade texten begriplig. Under transkriberingen valde vi även att skriva ut samtliga ljudintryck som uppkom, vilket exempelvis kunde vara hummanden, skratt eller tystnad. Detta gjorde vi för att förtydliga om det som vi tolkade vara ett skämt, ironi eller osäkerhet kring frågorna, då det annars hade kunnat missförstås under analysarbetet.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

3.4 Bearbetning och analys av materialet

Efter empiriinsamlingen, där vi var medvetna om att vi hade samlat in mycket material på kort tid, var det dags att börja hantera och bearbeta materialet. Rennstam och Wästerfors (2015) menar att ett problem som kan uppstå med mycket material är *kaosproblemet*. Detta var något som vi avvärdade genom att umgås med materialet. Vi undersökte materialet noggrant, var för sig, för att inte bli påverkade av varandras tankar, för att sedan diskutera och reflektera kring det tillsammans. I detta skede började vi också *sortera materialet*, det vill säga att vi identifierade intressanta citat och samtalsämnen som var återkommande i materialet. Vidare markerade vi dessa med olika färgpennor som sedan placerades in i olika teman, beroende på vilken färg som det tillhörde. Rennstam och Wästerfors (2015) påstår att en viss oreda är ett vanligt förekommande problem, vilket således gör att det krävs att materialet sorteras för att därigenom kunna skapa en någorlunda ordning i det.

När sorteringen kändes färdig och vi hade fått en bättre ordning på materialet, behövde vi *reducera* det. Genom att reducera materialet finns det även möjlighet att förebygga för vad Rennstam och Wästerfors (2015) kallar för *representationsproblemet*. Att reducera materialet är något som Rennstam och Wästerfors (2015) konstaterar är ett omfattande arbete men som är av stor vikt, då det tydliggör vilka delar i det empiriska materialet som kan anses vara de mest intressanta och relevanta för studiens syfte. Vi fann mycket intressant i vårt material vilket således gjorde att vi fick gå fram och tillbaka i vår reducering för att verkligen hitta det mest relevanta. Eftersom allt insamlat material inte kan återges i den slutgiltiga texten måste materialet reduceras till en mer begriplig nivå (Rennstam & Wästerfors, 2015), varpå vi lade stor vikt i att eliminera sådant som vi inte ansåg vara tillräckligt relevant eller återkommande för vårt syfte. Efter ett omfattande arbete i att reducera materialet, fick vi fram två huvudteman, det vill säga “Faktorer som påverkar chefsrollen” och “Det tillhörandet ansvaret med chefsrollen”. Inom det första temat, utvecklade vi fram underteman såsom “Tillgängligheten”, “Svårigheten i att dra gränser” och “Effektiviteten”. Inom det andra temat, “Det tillhörande ansvaret med chefsrollen”, fann vi underteman såsom “”Tårtbiten jobb” blir större som chef” och “Det outhärliga i chefsrollen”. Slutligen hade vi en egen rubrik som var “Vinjetanalys”, där vi analyserade vinjetten.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Slutligen menar Rennstam och Wästerfors (2015) att det är viktigt att försöka kringgå *auktoritetsproblemet*, vilket kan göras genom att *argumentera* för sitt material. I argumentationen ska det visas på vilken ny kunskap som har tagits fram inom fältet men även hur det kan teoretiseras (ibid.). Således har vi utgått från teorierna “chefsrollen” och “the Romance of Leadership” för att kunna analysera våra empiriskt valda teman.

3.5 Forskningsetiska principer

Vid forskning är det av stor vikt att respektera intervjupersonernas integritet, vilket görs genom att ta vissa etiska principer i beaktande. Inom svensk samhällsforskning är dessa etiska principer: *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Bryman, 2011; Hallin & Helin, 2018). För att vi skulle uppfylla informationskravet, informerade vi våra intervjupersoner kring syftet med intervjun, innan intervjun startade. Vi förklarade även uppbyggnaden av intervjun, för att tydligt visa vad intervjupersonerna hade tackat ja till. Samtyckeskravet uppfyllde vi genom att förklara för intervjupersonerna att deras deltagande var helt frivilligt, att de hade rätten att avstå från att svara på vissa frågor och att de kunde avbryta intervjun när de ville. Tillämpandet av samtyckeskravet hjälpte oss även att kringgå otydligheter som annars kunde ha uppstått. Exempelvis kunde en sådan otydlighet ha varit att få spela in intervjuerna, vilket vi förtydligade innan intervjun startade, så att samtliga av våra intervjupersoner kunde ge sitt godkännande.

Vid konfidentialitetskravet innebär det att forskaren måste behandla deltagarnas personuppgifter konfidentiellt och även trygga deras anonymitet i undersökningen (Bryman, 2011; Hallin & Helin, 2018). Det tog vi i beaktande genom att säkerställa att obehöriga inte kunde få tag på uppgifter om våra intervjupersoner, och valde att inte skriva ut organisationsnamn eller namn på kollegor i transkriberingarna. Vi lät även intervjupersonerna vara anonyma i uppsatsen, dels för att vi tänkte att det var lättare för dem att prata fritt, dels för att deras svar inte skulle vara kopplade till organisationen där de arbetar. Slutligen informerade vi även intervjupersonerna att det insamlade materialet enbart skulle gå till forskningsändamålet, och därigenom tillämpade vi nyttjandekravet. Om forskaren inte tillämpar nyttjandekravet, finns det således en risk att deltagarna i studien inte kommer framföra sanningen, på grund av rädsla eller osäkerhet (Hallin & Helin, 2018).

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

En forskare måste anta ett etiskt förhållningssätt genom hela forskningsprocessen för att intervjupersonerna inte ska lida någon skada (Denscombe, 2013), vilket vi fullföljde genom hela arbetets gång.

3.6 Tillförlitlighet och äkthet

För att uppnå forskningskvalitet i vår studie valde vi att utgå från bedömningskriterierna *tillförlitlighet* och *äkthet*. Tillförlitligheten består av fyra delkriterier, det vill säga *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *en möjlighet att styrka och konfirmera* (Bryman, 2011, s. 354). För att uppnå kriteriet trovärdighet, var vi noggranna med att transkribera materialet ordagrant utifrån vad och hur intervjupersonerna faktiskt uttryckte sig i intervjuerna. För att möjliggöra överförbarhet, det vill säga replikering av vår studie, försökte vi beskriva genomförandet så transparent som möjligt. Vi kan säkerställa pålitligheten av vår studie genom att vi förklarade och redogjorde för alla faserna i uppsatsen, samt tydligt visade hur vi kom fram till våra slutsatser. Vidare kan vi även styrka och konfirmera vår studie genom att vi försökte agera så objektivt som möjligt under forskningens gång. Vi är dock väl medvetna om att vi sedan tidigare hade en förförståelse kring ämnet, men försökte kringgå detta för att inte påverka slutresultatet av undersökningen. Vi kan även säkerställa en äkthet i vår forskning, genom att ge en så rättvis bild som möjligt av de åsikter som våra intervjupersoner hade under intervjuerna. Återigen är det dock svårt att generalisera vårt insamlade material till totalpopulationen i och med att undersökningen utgår från en kvalitativ forskningsstrategi och bygger på en tolkande ansats. Det vill säga, att vi tolkade vad intervjupersonerna sa, vilket kunde ha tolkats annorlunda om det hade varit någon annan som hade gjort undersökningen.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

4.0 Analys

Analysdelen innehåller de gemensamma teman som har uppkommit efter att vi har analyserat intervjuerna. Varje citat som vi har använt, har skrivits ut ordagrant, där tecknet med tre punkter “...” syftar till att intervjupersonen har pausat en längre stund. Vidare innebär tecknet “[...]” att det är ett citat där text har uteslutits. Vi har valt att utgå från två huvudteman, nämligen “Faktorer som påverkar chefsrollen” och “Det ständiga ansvaret”. Varje del kommer belysa och analysera de delar som cheferna själva anser är de bakomliggande faktorer till deras välbefinnande på arbetsplatsen. Slutligen kommer vi även att analysera utifrån vår vinjett, med rubriken “Vinjettanalys”, i syfte att få fram fördjupade reflektioner från våra intervjupersoner.

4.1 Faktorer som påverkar chefsrollen

4.1.1 Tillgänglighetens betydelse i det “snabba” samhället

Både Maitland och Thomson (2011) samt Dettmers (2017) konstaterar att det är på grund av informations- och kommunikationsteknologin (ICT) som gör att det är möjligt att arbeta, kommunicera och inhämta information, var som helst i världen. De senaste åren har teknologin utvecklats drastiskt, vilket har lett till att samhället kan upplevas som “snabbare” (ibid.). Därigenom är chefsens arbetsuppgifter mångsidigare idag, än vad de varit förr (Mintzberg, 1989). Samtliga av våra intervjupersoner uttrycker detta, och menar att det har skett en ökad tillgänglighet i takt med det “snabbare” samhället, då det exempelvis idag är möjligt att skicka iväg ett mail på bara några sekunder. Även Aronsson et al. (2012) hävdar att många slags arbeten inte längre är beroende av att utföras på en viss plats idag. Detta har i sin tur förändrat sättet att arbeta, där arbetsmomenten har blivit mer komplicerade, än tidigare (Arbetsmiljöverket, 2016).

Denna samhällsutveckling har inte enbart positiva sidor. Enligt Arbetsmiljöverket (2016) har arbeten som tidigare bara varit fysiskt krävande även blivit psykiskt krävande. Även Kaufmann och Kaufmann (2012) uttrycker att tillgängligheten innebär stora förändringar för chefs psykosociala arbetsmiljö. Dessutom menar Dettmers, Bamberg och Seffzek (2016) att denna tillgänglighet har medfört en ökad stress och press i samhället idag. En av våra intervjupersoner betonar detta genom att uttrycka sig enligt följande: “...*det finns ju en press i och med att samhället*

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

ser ut som det gör. Att man alltid är uppkopplad. Att man kan läsa mailen överallt, som man kanske inte kunde göra för kanske 20 år sedan” (Intervjuperson 11). Intervjupersonen reflekterar kring att dagens samhällsutveckling, i detta fall tillgängligheten, upplevs vara en faktor till den anspänning som vissa individer känner av på arbetsplatsen. Det är något som går i stil med vad McGrinnity och Russell (2015) konstaterar, att långa och utdragna arbetsdagar, under längre perioder, kan få konsekvenser. Vidare redogör Dettmers (2017) att studier visar att det finns en koppling mellan att känna en konstant tillgänglighet, med en upplevd stress och en minskad återhämtning.

Samma intervjuperson reflekterar också kring tillgängligheten och samhällets snabba tempo: *“...men kanske så att tekniken, du kan hinna med mer, det kanske är så, för att tekniken möjliggör det, och därmed så snurrar det också fortare...”* (Intervjuperson 11). Intervjupersonen upplever inte att samhället i sig går snabbare idag, utan tror att vi människor upplever det som snabbare i takt med att tekniken möjliggör att hantera saker snabbare. Denna intervjuperson resonerar i stil med vad Dettmers (2017) menar med att människor och verksamheter kan interagera överallt i den digitala världen, vilket kan vara en bakomliggande faktor till att människor uppfattar samhällets tempo som “snabbare”. En annan intervjuperson resonerade liknande och sa så här:

världen ändrar sig hela tiden och att eh digitaliseringen och så vidare men det har det alltid gjort.. Det här är ju liksom... det är ju inga... oj vad snabbt det går.... Ja jo kanske det går lite snabbare än tidigare men om du tänker... ja vad du än tänker på.. Om du tänker fem eller tio år tillbaka. Hur gjorde man då? Så har det ju skett jättemycket men du har ju inte direkt tänkt jättemycket på det, tror jag... nämen du... man eh... ja.. Backa tjugo år, då fanns det inte ens datorer, ja jo kanske tjugo år.. Ja var det så... ja då hade man ju inte ens datorer... (Intervjuperson 5).

Även denna intervjuperson menar att han inte uppfattar samhället i sig som snabbare eller som att denna samhällsutveckling har skett från en dag till en annan. Han menar att vi människor har haft möjlighet, de senaste åren, att acklimatisera oss till denna teknologi. Även fast att det har skett en stor förändring så är det inget som har skett hastigt, utan att det har skett successivt.

4.1.2 Svårigheten i att dra gränsen mellan arbetsliv och privatliv

Det är av stor betydelse i att försöka sätta upp gränser och finna en balans i vad individer kallar för arbetsliv och privatliv. Samtliga av våra intervjupersoner är eniga om att tillgängligheten gör att det upplevs svårt att kunna “koppla ifrån” sig, när de väl har lämnat arbetet. När vi frågar en

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

intervjuperson om hon är duktig på att sätta upp gränser för sig själv, när det gäller att släppa arbetet utanför arbetstid, svarar hon enligt följande: “*absolut inte! En av mina sämsta sidor...*” (Intervjuperson 3). Vi diskuterar vidare med samma intervjuperson om det kan tänkas bero på att hon “bara ska kolla mobilen lite snabbt” och får då svaret: “*haha, ja jag är värdelös på det*” (Intervjuperson 3). Det kan därmed tolkas som att denna intervjuperson upplever en svårighet i att sätta upp gränser för sig själv, när hon ska skilja på arbetstid och när hon ska kliva in i den fria tiden, privatlivet. McGrinnity och Russell (2015) menar att om du väljer att prioritera tid på att arbeta, när du egentligen har fritid, så reduceras individens tid och energi att lägga på familjen och hemmet.

Dettmers (2017) förklarar att den ökade tillgängligheten medför en ständig osäkerhet om arbete utanför arbetstid kommer uppstå, det vill säga, om någon plötsligt mailar eller ringer kring en viktig arbetsuppgift som måste utföras direkt. Det finns även en ständig osäkerhet kring arbetsuppgifters omfattning, vilka krav som kommer att ställas och vilken tid som kommer krävas för att göra klart den plötsliga arbetsuppgiften (ibid.). En intervjuperson formulerar sig så här gällande att ständigt bli kontaktad av arbetet under fritiden:

jag försöker att inte ta med mig jobbet hem och jag har inte någon popup-grej på min mobil med massa mail för att jag tycker det är jättestressande... jag stänger av alla sådana yttre funktioner och försöker att inte läsa mail hemma faktiskt... för det tycker jag också är stressande (Intervjuperson 9).

Denna intervjuperson har således med egna medel fått “sakta ner” det “snabba samhället”, då hon upplever att mailen är en faktor till ökad stress. Dettmers (2017) hävdar att tillgänglighet i arbetet kan kopplas ihop med ett minskat välbefinnande. Han menar även att människor som konstant blir kontaktade av sitt arbete löper större risk till hälsoproblem (ibid.).

En annan intervjuperson uttrycker sig till och med så här gällande denna svårighet: “*...Vi har till och med tvingats att gå ut med ett direktiv det senaste året att vi inte mailar på helgerna. Det blir nästan som en sjukdom tillslut, alla sitter och svarar på mail, det blir pingpong även utanför arbetstid*” (Intervjuperson 2). Det kan tolkas som att intervjupersonen själv upplever att han vill ha en tom mailbox och mailar därmed på fritiden, medan han också upplever att andra personer

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

känner likadant. Det kan i sin tur tolkas som att pressen och stressen skickas vidare mellan varandra, då ingen verkar kunna sätta upp en gräns för sig själv. Arbetsmiljöverket (2016) samt McGrinnity och Russell (2015) hävdar att ett gränslöst arbete inkräktar både på vila och återhämtning och kan ses om en baksida med att kunna utföra arbetet på olika platser och tider. Samma intervjuperson förklarar däremot även hur han har satt upp gränser för sig själv i arbetet: *“att inte knarka mail lika mycket [...] ja, men kan inte titta på telefonen på mail hela kvällen. Utan sluta någonstans idag, klockan 19.00 ungefär”* (Intervjuperson 2). Det kan därmed uppfattas som motsägelsefullt i och med vad intervjupersonen berättar, att han mailar så länge andra gör det, men försöker sätta upp gränser för sig själv att inte göra det. Däremot så lyfter samtliga intervjupersoner problemet med mail, genom att de alla skickar eller åtminstone läser arbetsrelaterade mail på fritiden. Ytterligare en intervjuperson uttrycker sig liknande gällande mailen:

...men eh när jag har lugn stund och sitter framför TVn hemma, och det är en reklam till exempel... om jag då tittar på två mail och svarar på ett då, då får jag ju mindre att göra på måndag morgon... Jag blir mindre stressad... (Intervjuperson 1).

Det kan tolkas som att även han upplever ett behov av att rensa sin mailkorg på fritiden, för att slippa känna stress och minimera arbetsuppgifter dagen därpå. Även detta visar på svårigheten med att sätta upp gränser för sig själv och kunna “koppla ifrån” arbetet under fritiden.

4.1.3 “Slavar under effektiviteten”

Dagens organisationer vill tjäna mer pengar samtidigt som de vill minska sina kostnader. Detta har lett till att organisationer slimmas, befattningar tas bort, arbetsbeskrivningarna blir bredare och arbetsbelastningen högre (Saco, 2018). En av de intervjuade cheferna uttrycker sig enligt följande när vi frågar om han upplever en skillnad mellan att vara chef idag jämfört med 10 år sedan:

Över ett 10-årigt horisont har det inte hänt jättemycket mer än att det krävs att vi blir effektivare i stort och smått, färre ska producera lika mycket eller mer. Och det märks väldigt tydligt nu, en organisation blir inte fler, men den ska producera mer. Sen blir det då att hitta sätt att få ut mer effektivitet och produktivitet ur en organisation, i alla verksamheter och det tror jag är i alla verksamheter både kommunala som privata och oavsett nivåer så är vi slavar under effektiviteten (Intervjuperson 2).

En annan intervjuperson svarar enligt följande på samma fråga:

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

...företag vill spara pengar och såhär. Tidigare så kanske man hade, liksom som chef kanske du hade någon som hjälpte dig med någonting och då hade du någon som du kunde delegera ut till. Det tror jag, man skär ner på personal och då är det de tjänsterna som ryker, mellanpersonerna liksom, så det tror jag absolut att man har faktiskt (Intervjuperson 4).

Det kan tolkas utifrån vad intervjupersonerna säger att de upplever att samtliga organisationer, oavsett bransch, vill effektivisera sig. En annan intervjuperson formulerade sig så här gällande att organisationer vill växa: *“Men det är hela samhället... Man ska tjäna mer och bli både större och bättre. Det är ingen som lägger en budget “vi håller samma nivå som förra året” utan man ska hela tiden växa, på gott och ont”* (Intervjuperson 7). Samma person fortsätter och reflekterar vidare om den höga arbetsbelastningen som han upplever har blivit en påföljd när organisationer väljer att expandera eller slimma sig: *“den är högre, det blir den ju. Dels för att man oftast slimmar organisationerna. Antingen ska man tjäna mer eller så ska man spara in på kostnaderna”* (Intervjuperson 7). Intervjuperson 1 uttrycker sig liknande i sin intervju *“Det är mycket mer krav på oss nu, det är mer som ska göras men med mindre folk”* (Intervjuperson 1). Utifrån citaten kan det tolkas som att intervjupersonerna upplever en hjälplöshet kring organisationers ökade krav på att effektivisera sig och att det är något som de upplever att de inte kan styra över.

Utifrån detta kan det tolkas som att chefer idag har en bredare arbetsroll än förut, chefer får göra mer saker idag än vad de har behövt göra tidigare, vilket leder till en otydlighet i chefens roll. Även forskningen visar att chefers arbetsbeskrivningar har blivit bredare och att deras roll innefattar fler arbetsmoment och aktiviteter idag, än vad det gjorde förr (Yukl, 2012). När vi frågar våra intervjupersoner hur en vanlig dag på deras arbetsplats kan se ut, svarar de enligt följande: *“Eh... det finns ingen vanlig dag hehe...”* (Intervjuperson 10), *“En vanlig dag? *skratt* det finns inga vanliga dagar”* (Intervjuperson 7) och *“...det är ju väldigt olika dagar. Så den är ju ganska svår att svara på”* (Intervjuperson 4). Detta är något som kan bekräfta oklarheten och bredden i rollen som finns hos en chef idag. Vidare uttrycker sig en intervjuperson så här gällande den otydlighet som idag uppfattas i chefsrollen: *“...sen händer allting samtidigt hela dagen tills den är slut, det är produktion, det är att betala ut löner, det är eh... skicka något mail för försäljning, skriva offerter, det går runt... Det är en typisk dag, allt och inget...”* (Intervjuperson 3). Även här kan det tolkas som att chefsrollen idag inte har någon tydlighet kring vad som faktiskt ingår och förväntas av dem, vilket gör att det blir allt och inget. Singh och Gupta (2014) menar att ökad arbetsbelastning och

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

oklarhet i rollen är faktorer som leder till yrkesmässig stress. Den yrkesrelaterade stressen är i sin tur en riskfaktor för psykisk ohälsa (ibid.).

Intervjuperson 2 summerar enligt följande: *“Så det där, organisationen, speciellt den svenska tror jag är mycket plattare och alla gör allt. Medarbetaren tar ett större ansvar och chefen gör mer av medarbetarens sysslor. Kan man säga så?”* (Intervjuperson 2). Här kan det uppfattas som att han upplever att chefsrollen idag är bredare och att arbetsuppgifterna kan vara allt och ingenting, och att gränserna mellan medarbetares arbetsuppgifter och chefens arbetsuppgifter har suddats ut. Han fortsätter:

...förr hade du oftast inte administrativa befattningar som chef, alltså du hade en sekreterare eller assistent, eller medarbetare som hjälpte dig med vardagliga sysslor. Nuförtiden, så upp till väldigt höga chefsbefattningar så förväntas du vara alla rollerna, för man har inte råd i ett företag att ha administrativa befattningar.... Men det har gjort att många äldre chefer har kanske slutat, för att det inte var så från början, utan det var bättre förr och så vidare... (Intervjuperson 2).

Intervjupersonen upplever att chefsrollen såg annorlunda ut förut och att det kan vara en möjlig förklaring till varför vissa personer inte längre vill anta chefsrollen. Däremot menar Tengblad (2006) att det skett en ökad arbetsbelastning, men att chefer idag gör mindre administrativt arbete och att chefs fokus istället ligger på att coacha sina medarbetare. Å andra sidan menar flera av våra intervjupersoner att de upplever en större andel administrativt arbete idag, än i början av sin chefskarriär.

4.2 Det tillhörande ansvaret med chefsrollen

4.2.1 “Tårtbiten jobb” blir större som chef

När en person träder in i rollen som chef tillkommer ett stort ansvar. De behöver se till att allting som rör organisationen fungerar som det ska, även utanför arbetstid (Yukl, 2012). Chefen har därmed inte möjlighet att i samma utsträckning kunna släppa arbetet och gå hem som en “vanlig” medarbetare kan göra, något som samtliga intervjupersoner reflekterar kring. En av våra intervjupersoner uttrycker sig så här: *“Då finns det ju en sån här, har man stämplat ut så har man stämplat ut, har man gått hem har man gått hem och imorgon tar jag på mig jobbhatten igen. Jag tar ju aldrig av mig jobbhatten”* (Intervjuperson 8). Utifrån citatet kan det tolkas som att den

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

intervjuade chefen reflekterar över sin situation och menar att om du väljer att inta en chefsroll, är det troligt att du behöver uppoffra en större del av din fritid, än om du hade valt att vara en “vanlig” medarbetare. Att en chef aldrig kan ta av sig sin “jobbhatt” kan således bero på vad Jönsson och Strannegård (2015) menar, att en chef har ett ansvar i att representera sin organisation, både under arbetstid och utanför arbetstid. Därmed kan det tänkas att chefen inte har samma möjlighet i att kunna ta av sig “jobbhatten” och stämpla ut från arbetet när hen väl går hem efter en arbetsdag.

Vidare var alla intervjupersoner överens om att det tillkom en viss typ av ansvar i rollen som chef. En intervjuperson uttrycker på detta sätt angående ansvar:

...som jag har upplevt det på är att man alltid måste vara tillgänglig, det är det som är det tråkiga. Telefonen har man ju med sig förutom när man duschar så att säga. I övrigt har man alltid den med sig [...] och det är ju ett ansvar som man har för verksamheten och för sina medarbetare och det försvinner ju inte för att klockan blir fyra och man går hem utan man har det dygnet runt, året runt, varje dag (Intervjuperson 1).

Denna person upplever att chefsrollen är bestående och inte försvinner, varken på kvällen, helgen eller semestern. Detta är likt med vad Meindl et al. (1985) konstaterar i sin teori om RoL, att chefen själv tror att hen har en så pass viktig roll att om hen inte är tillgänglig alla timmar på dygnet så går organisationen under. Forskare menar att denna ouppnåeliga bild av hur en ledare ska agera, kan leda till underliggande stress och något som i sin tur kan påverka en persons psykiska hälsa, och bidra till nedstämdhet, minskat välbefinnande, sömnbesvär eller ångest (Blomquist & Röding, 2010; Singh & Gupta, 2014). Å andra sidan menar intervjuperson 5 att chefsrollen och det ständiga ansvaret som följer, inte passar alla:

...någonstans lär man ju sig att leva med det här, det... man lever ju under en ständig press.. Man har ju många krav på sig och liksom... antingen gillar man det och jobbar... antingen gillar man det eller så gillar man det inte... och gillar man det inte, ja då kan man inte hålla på med det här, då kan man inte vara chef eller ledare, man måste gilla det (Intervjuperson 5).

Denna intervjuperson betonar vikten av att gilla detta arbetssätt för att kunna trivas i rollen som chef. Genom att upprepa sig, gång på gång, understryker personen hur pass viktigt det faktiskt är att gilla ansvaret för att kunna trivas i rollen.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Vidare upplever samtliga intervjupersoner att de arbetar övertid och de flesta resonerar kring det som att det är en del i chefsrollen och något som man förväntas göra, om man väljer att bli chef. En intervjuperson uttrycker sig enligt följande om att jobba övertid: “...*det har hänt, eh.. Ja vi jobbar över eller jag jobbar över jättemycket [...] jaa, nästan varje dag [...] mm...och varje helg*” (Intervjuperson 3). Utifrån hur intervjupersonen uttrycker sig så verkar intervjupersonen själv inte riktigt inse att den arbetar över så pass mycket som hon faktiskt gör. Det verkar som att när vi ställer frågan så reflekterar personen över det och inser att det faktiskt är mer än vad hon först trodde och upplevde. En annan intervjuperson uttrycker sig så här kring frågan om övertid:

Ja det gör det ju, definitivt. Min bransch skulle jag ju säga, från mars till december så är det kaos [...] Bara min introduktionsvecka så satt jag kvar till kl 21-22 på kvällarna. Och det är ju så att händer det något på en helg så måste du ju rycka ut som sagt, det får man räkna med (Intervjuperson 4).

Intervjupersonen upplever att det tillkommer ett stort ansvar som chef och något som de upplever som en självklarhet i rollen. Det visar på en föreställning som finns hos chefer, att de helt enkelt räknar med att behöva arbeta till sent på kvällarna, om det så krävs. Detta går i stil med vad Meindl et al. (1985) menar med att chefer anses ha för höga krav på sitt ledarskap, på vad de förväntas att göra och kring vilka prestationer som anses vara nödvändiga.

Å andra sidan svarade vissa av våra intervjupersoner med en annan bild kring att arbeta övertid. När vi frågar en intervjuperson om hon brukar arbeta över, får vi svaret “*alltid!*” (Intervjuperson 6). När vi fortsätter att fråga om att det förekommer “normala” arbetstider hos dem, så fortsätter intervjupersonen att svara enligt följande: “*..nej det är det verkligen inte och vi är nog knasigast på avdelningen, för vi på något sätt ser gärna på att vi ska bara, så vi är alldeles för entusiastiska och vill liksom. Vi vill mycket...*” (Intervjuperson 6). Det som kan tolkas här är att intervjupersonen upplever att de har en kultur som drivs av att vara entusiastisk och vilja komma någonstans, och att det därmed kan anses vara godtagbart och som en giltig anledning till att arbeta över. Maitland och Thomson (2011) konstaterade att i många organisationskulturer förväntas människor att arbeta långt över de timmar som finns på deras kontrakt. Genom att göra detta, ses personerna som “lojala”, “dedikerade” och “hårt arbetande” (ibid.). Dock finns det en problematik med denna entusiastiska kultur där anställda förväntas att arbeta över, då vissa människor har svårt att veta var

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

en godtagbar insats ligger, alltså hur mycket det förväntas att en person arbetar över (Aronsson et al., 2012). Aronsson et al. (2012) förklarar även att det kan leda till att människor därmed arbetar för mycket, än vad som egentligen förväntas av dem.

Att konstant bära ett stort ansvar för en organisation kan troligtvis leda till svårigheter att befria sig från tankarna kring organisationen. Det kan vara saker som behöver utföras, problem som har uppkommit eller möjliga konflikter som behöver lösas. Aronsson et al. (2012) menar att ett problemorienterat och mentalt arbete inte helt enkelt kan stängas av, bara för att arbetsdagen formellt är slut. Det kan finnas olösta frågor på arbetet, särskilt konflikter, vilket kan ta mentalt utrymme och kraft av individen, även under den fritid där individen är engagerad i annat eller när hen försöker varva ner och sova (ibid.). En intervjuperson reflekterar kring detta och uttrycker följande: *“...man har ju alltid något som man går runt och grubblar på som har med jobbet att göra. Ibland är det inget problem, men ibland blir det för mycket och att man inte kan stänga av....”* (Intervjuperson 8). Intervjupersonen beskriver att det händer att arbetsrelaterade saker funderas över på fritiden och att det kan upplevas som en svårighet att kunna “stänga av” sina tankar från sitt arbete. Han konstaterar även:

Det blir en del av ens liv. Tårtbiten jobb blir ju större som chef, jämfört med kompisar, familj, fritid eller vad man nu har för någonting. Då är ju jobbtårtbiten större, tänker jag, för man stänger aldrig av. Du är alltid ansvarig (Intervjuperson 8).

Yukl (2012) redogör att chefer utför en automatisk process av ett ständigt sökande efter information, vilket gör att många har svårt att koppla bort arbetet när de kommer hem. Maitland och Thomson (2011) menar att det kan finnas en bakomliggande faktor i att chefer känner sig pressade att behöva arbeta, eller åtminstone behöva tänka på sitt arbete, även utanför arbetstid. Denna faktor kan troligtvis vara det ständiga ansvar som en chef känner att hen har över en organisation.

4.2.2 Chefen är outhärlig

Trots att chefen anses ha stort ansvar för organisationen och är den som ska driva organisationen framåt, är hen ändå bara en helt vanlig människa. Som många andra, kan även en chef råka ut för en besvärlig förkylning eller influensa. Däremot påstår samtliga av intervjupersonerna att de aldrig

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

blir sjuka. En intervjuperson uttrycker sig på det här sättet: “...jag tror inte att jag har haft... säg att jag har haft 10 sjukdagar på 25 år...” (Intervjuperson 5). När vi vidare frågar intervjupersonen om det finns någon som kan utföra arbetet om han skulle bli sjuk så uttrycker sig intervjupersonen så här:

I stort sett kan de göra det men jag blir aldrig sjuk höll jag på att säga. Men nej jag blir aldrig sjuk, det blir jag kanske men... oftast är man inte så jäkla sjuk så att man varken kan utföra... man kanske tvingas bli hemma... Influensa eller något. Så länge du inte är helt i sängs så... såå... fixar man ju det mesta (Intervjuperson 5).

När vi frågar en annan intervjuperson samma fråga, får vi svaret: “*Nej men jag blir aldrig sjuk*” (Intervjuperson 7). Det är intressant att samtliga intervjupersoner uttrycker sig i stil med detta, att de aldrig blir sjuka. Detta går i stil med metaforen som Muhr (2012) har tagit fram, där ledaren framställs som en cyborg, det vill säga nästintill omänsklig. Det känns inte helt sannolikt att en chef aldrig skulle kunna bli sjuk, vilket således styrker teorin ytterligare kring denna starka och perfekta cyborgledare. Enligt statistik från Sacos rapport (2018) är sjuknärvaron bland chefer hög, och den största orsaken till detta är att chefer anser att det inte finns någon annan som kan utföra deras arbete. Detta är en mer trolig bakomliggande faktor till att chefer påstår att de aldrig blir sjuka, än det faktum att de inte kan bli sjuka.

Vidare uttrycker samtliga intervjupersoner att om de nu mot all förmodan skulle bli sjuka, är det en stor risk att de faktiskt går till arbetet ändå eller åtminstone arbetar hemifrån, för att inte missa värdefull arbetstid. Även detta går i stil med “cyborgmetaforen” som Muhr (2012) har tagit fram, att chefen inte kan visa sig svag, då chefen ska ses som helt felfri. Å andra sidan menar Sacos rapport (2018) att en annan faktor till att sjuknärvaron är hög bland chefer, har att göra med att chefer själva inte vill släppa sina arbetsuppgifter till någon annan, då de anser att de har ansvar över organisationen. Detta bekräftas av en intervjuperson som svarar enligt följande: “*jaa hehe. Men så är det ju, det går ju inte att vara sjuk riktigt. Det är ju.. Nej det går inte att vara sjuk*” (Intervjuperson 3). Att en chef känner på detta sätt, går i stil med RoL, det vill säga att ens organisations framtid och öde ligger i chefens händer (Meindl et al., 1985). En annan intervjuperson reflekterar kring huruvida hon kan vara sjuk från arbetet:

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

neej, jag är oundgänglig, nej men det finns det ju inte, det finns det ju inte. Det är svårt när man har ett ansvarsområde.. Men om jag är sjuk så är det ändå väldigt mycket av den löpande verksamheten som rullar vidare men det är sällan som jag kan vara sjuk och bara vara sjuk liksom, att allt annat flyter på för det funkar inte riktigt så när man har en chefsroll... eh... och tack och lov så peppar peppar så har jag inte varit sjuk.... (Intervjuperson 6).

Fast att denna intervjuperson uttrycker sig med en gnutta ironi, är det ändå intressant med mentaliteten att hon inte riktigt kan vara sjuk, för att hon har en chefsroll och att hon på så sätt blir oundgänglig för organisationen. Även detta kan kopplas ihop med vad Meindl och Ehrlich (1987) betonar i sin artikel, att chefen har en nyckelroll i organisationens aktiviteter och resultat. Därigenom kan chefer känna ett ansvar att ständigt behöva vara närvarande, även om de är sjuka.

4.3 Vinjettanalys

Efter att intervjupersonerna läste vår vinjett uttryckte sig tio av elva intervjupersoner sig i stil med följande: *“naej nej det här... så här ser inte mitt liv ut kan jag säga, det kan väl göra det vid något enstaka tillfälle men nej så här ser det verkligen inte alls ut, det låter ju vidrigt”* (Intervjuperson 5) och *“det låter som ett helt omänskligt jobb som jag hoppas inte finns. Eh.. för den här människan tror jag skulle gå sönder rätt fort oavsett vad det står på lappen den 25e”* (Intervjuperson 2). Dessa tio intervjupersoner var övertygade om att de inte upplevde samma situation som Klas, och att Klas förmodligen “snart kommer att dö”, på grund av sitt stressiga arbetsliv. Däremot frågade vi intervjupersonerna om de själva kunde känna igen sig i delar av vinjetten, vilket de flesta således uttryckte att de gjorde. En av våra intervjupersoner resonerade till och med enligt följande, kring sitt stressiga arbetsliv:

...Men tar man det på en vecka här till exempel så är måndagen alltid den som är mest intensiva dagen, då hinner jag aldrig göra klart alla mina arbetsuppgifter utan då är jag som Klas.. eller kanske inte riktigt som Klas men man är närmare Klas i alla fall.. (Intervjuperson 10).

Denna intervjuperson påstår sig inte ha liknande arbetssituation som Klas, men uttrycker ändå att han upplever sig själv som Klas på måndagar. Dessutom upplevde de andra, ju längre in i samtalet vi kom, att de faktiskt också kände igen sig, mer eller mindre, i vinjetten. Exempelvis sa en intervjuperson enligt följande efter att vi frågade om hon kunde känna igen sig i delar av vinjetten:

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

mm... ja men absolut, att man sätter sig ner för att göra något. Att man har en plan för dagen från början och sen är det ofta att jag sitter här klockan halv fem och jag har gjort en massa annat idag som jag inte alls hade planerat så nu ska jag börja med jag hade tänkt att göra (Intervjuperson 3).

En annan intervjuperson svarade så här: *“vissa delar kan jag känna igen mig i och framförallt när vi har de här pikarna”* (Intervjuperson 11). Medan en annan uttalade sig enligt följande:

vissa delar känner jag mig absolut igen mig i... men det som känns så... visst... vissa delar känner jag igen mig i men vissa delar har jag blivit bättre på att prioritera, det som får allting gjort.. Och sen är jag också bättre på att säga om jag inte har tid, om någon vill komma in och prata om oviktiga saker så kan jag säga ifrån om att jag inte har tid med det, jag kan ta det sen, jag har en sak som jag måste göra nu och det är viktigare och då får dem vänta... och samma med telefonen och så.. Då kan jag ge fan i att svara eller skicka tillbaks på ett sms om att jag inte har tid att prata... och ja man måste ju ta allting i rätt ordning och göra det som är prioriterat så att säga... (Intervjuperson 1).

Samtliga ovanstående citat mynnar ut i att intervjupersonerna upplever att det finns perioder där det är väldigt stressigt, men att det handlar om att prioritera och sätta upp gränser för sig själv (som vi berörde i kapitel 4.1.2). Det är således intressant, hur samtliga av dessa tio intervjupersoner vill framställa sig som en ledare, nästan i förnekelse, som inte vill visa sig svag. Detta kan återigen kopplas till cyborgmetaforen som Muhr (2012) redogör för, då chefen ska klara av hårda krav i organisationen och arbeta utifrån ett felfritt arbetssätt.

Å andra sidan upplevde en av våra elva intervjupersoner, en ung kvinna, att hon har en likvärdig arbetsmiljö som Klas. När hon hade läst klart vår vinjett om Klas, frågade vi henne om det var något som var igenkännande, varpå hon uttryckte sig enligt följande:

...Ja haha. Det skulle jag nog säga att det är mitt i prick på hur min arbetsdag eller arbetsvecka ser ut dagligen ungefär [...] det är ju inte bra, men det är såhär det är... och mitt på detta så ska man även inte bryta ihop, vara förbannad mot kunder eller konsulter eller skälla ut någon [...] Sen det här, jag sitter ju ofta och äter min lunchlåda vid datorn för att försöka hinna ikapp och det är ju.. Det skulle jag säga att jag hoppar över lunchen för. Och ofta är det ju att det blir akutmöten för mig eller möten som bokas in som man känner att man egentligen inte har tid för och då ifrågasätter man ju sig om hur bra de mötena faktiskt blir när man är så pass stressad över annat. Men just det här med att människor hela tiden kommer in och stör en. Så fort man börjat på någonting så ringer en konsult eller sin chef eller kollega. Det är inte ofta du kan sitta 30-40 minuter utan att bli störd. Och oftast som sagt då, så ringer min chef mig väldigt sent på kvällen gällande grejer som måste tas tag i.... (Intervjuperson 4).

“Jag tar aldrig av mig jobbhaten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Det är intressant att denna intervjuperson inte har några problem med att öppet reflektera över sin arbetssituation. Samtidigt som att det är väldigt intressant att just denna intervjuperson skiljer sig från resterande intervjupersoner, i och med hon är mycket yngre än de andra. Detta går emot “cyborgmetaforen” då denna intervjuperson kan visa sig mänsklig och att hon faktiskt har svaga sidor. Å andra sidan menar Blomquist och Röding (2010) att människor som är nya i sina chefskarriärer, oftast ställer alldeles för höga krav på sig själva och kring vad de ska prestera i sin arbetsroll som chef. Således kan föreställningarna och uppfattningarna om chefs roll, utifrån RoL, skilja sig mot verkligheten då chefer i praktiken inte är några hjältar (ibid.).

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

5.0 Slutsats och diskussion

Syftet med vår studie var att undersöka hur den psykosociala ohälsan uppfattas av chefer på deras arbetsplatser inom den privata sektorn, runt om i Helsingborgsregionen.

De flesta av våra intervjupersoner upplever att samhället känns allt “snabbare” idag, vilket är en påföljd av den informations- och kommunikationsteknologi (ICT) som har tillkommit de senaste åren. Utifrån vad våra intervjupersoner upplever, är det faktorer som kan tänkas ligga bakom deras psykosociala hälsa. Forskare menar att denna samhällsutveckling ligger till grund för att arbetet idag kan upplevas påfrestande i och med att tillgängligheten har möjliggjort en ständig kontakt med omvärlden och därigenom upplevs samhällstempot som “snabbare”. Å andra sidan har denna samhällsutveckling inte skett från en dag till en annan, utan det är något som har skett gradvis. I takt med ICT så upplever våra intervjupersoner att det är svårt att sätta en gräns mellan vad som är arbetsliv och privatliv. De inser att det är ett problem med att läsa mail och arbeta på fritiden. Å andra sidan reflekterade ingen intervjuperson kring att när de mailar andra på fritiden så skickar de vidare den arbetsrelaterade stressen som är kopplad till mailen. Eftersom de själva uppfattar mailkorgen som stressrelaterat, kan troligtvis andra människor också göra det. Det kan i sin tur tolkas som att det är de själva som skapar problemet.

Våra intervjupersoner upplever ett ökat krav från samhället, som har lett till att organisationer behöver effektivisera sig, och att arbetsuppgifterna för chefer upplevs ha blivit fler. Cheferna uppfattar sina roller som mer varierande idag, jämfört med hur det har varit tidigare i sina karriärer. Följaktligen visar cheferna på en hjälplöshet kring sin situation och att det inte är något som de själva kan kontrollera över, utan de upplever att det är samhället och organisationerna som formar deras arbetsroller och sätter press på dem. Det vill säga, de upplever att det är externa faktorer som påverkar deras situation på arbetet och inte de själva.

En annan faktor som kan påverka chefers välmående idag, är det ansvar som chefen behöver ta över organisationen. Samtliga intervjupersoner resonerade att de har ett stort ansvar i sin roll som chef, de förväntas alltid vara tillgängliga och de upplever att de ständigt måste tänka på sitt arbete,

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

även utanför arbetstid. De upplever även att om man vill bli chef så måste man trivas i rollen för att kunna göra ett bra arbete, samtidigt som man även måste förvänta sig att ständigt vara tillgänglig för att arbeta. Samtliga intervjupersoner har lite av en ouppnåelig bild på vad som krävs i sitt arbete som chef, då de upplever att organisationen inte klarar sig ifall de inte är på plats eller åtminstone är tillgängliga. Vidare menar samtliga intervjupersoner att de sällan blir sjuka, dock kan det istället ha att göra med att de upplever att ingen annan kan utföra deras arbete. Utifrån detta växte en romantiserad bild av chefskapet fram. Med denna romantiserade bild går det inte att bortprioritera arbetet framför sin familj och fritid, eftersom de ser sig själv besitta en väsentlig roll kring organisationens framtid. Det vill säga som en av våra intervjupersoner uttryckte, så kommer “tårtbiten” jobb alltid att vara större än “tårtbiten” för familj och fritid.

Å andra sidan upplevde de flesta intervjupersoner ha kontroll över sin arbetssituation. Tio av elva intervjupersoner upplevde att deras arbetssituation var klart åtskild gentemot Klas arbetssituation efter att de hade läst vinjetten. Endast en av intervjupersonerna kände igen sig och kunde öppet och ärligt reflektera kring sin arbetssituation. Denna intervjuperson råkade även vara den yngsta personen som intervjuades, samt även kvinna till könet. Således kan det tolkas som att de andra intervjupersonerna upplever själva att de har en välmående arbetsmiljö. Å andra sidan, ju mer vi diskuterade kring vinjetten desto mer kom det fram att flertalet delar av vinjetten stämde överens med deras upplevda arbetsmiljö. De var tydliga med att deras arbetssituation inte vara likvärdig med Klas situation, men att de ändå hade en hög arbetsbelastning, hade svårt att få tiden att räcka till samt en agenda som hela tiden ändrades under arbetsdagens gång. Detta fenomen blir därmed intressant att diskutera, då vi tolkar det som att det finns en diskrepans mellan vad intervjupersonerna säger och hur de egentligen upplever sin arbetssituation.

Genom att koppla tillbaka till inledningen så kan det konstateras från forskningens sida att psykosocial ohälsa har vuxit och blivit ett allmänt problem. Därigenom kan vi fråga oss, om det är så att det är lättare för vår yngre intervjuperson att prata om sin psykosociala ohälsa, då det idag är ett aktuellt problem och i synnerhet bland unga. Å andra sidan kan det tolkas som att de äldre cheferna har mer erfarenhet, större trygghet i sin roll och lärt sig att hantera faktorerna som kretsar

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

kring deras arbetsmiljö. Varpå de troligtvis vet om när de bör släppa tankarna från arbetet, eller möjligtvis har lärt sig att tankarna ständigt finns med.

Med hjälp av dessa slutsatser så kan vi slutligen besvara våra frågeställningar:

- *Hur uppfattar chefer sin psykosociala ohälsa på arbetsplatsen?*
- *Vilka faktorer upplever de kan tänkas ligga bakom deras psykosociala ohälsa?*

Utifrån hur våra intervjupersoner uppfattar sina arbetssituationer, konstateras det att tillgängligheten, effektiviteten och det stora ansvarstagandet är faktorer som har suddat ut gränsen mellan arbetsliv och privatliv. Utifrån vad vi har fått fram i vår undersökning så upplever våra intervjupersoner att det inte finns någon specifik arbetsplats, utan att den kan vara både på kontoret, hemma i sängen eller i solstolen på semestern. I och med detta är det dessa externa faktorer som upplevs påverka det psykosociala måendet negativt.

Samtliga av våra intervjupersoner är drivna, gillar att ta mycket ansvar och verkar även gilla ett högt tempo. Alla upplever att de generellt har en bra arbetsmiljö och klarar av sina arbetsuppgifter, men att det ibland kan förekomma pikar. Däremot uttryckte sig många efter intervjuerna att de fick sig en tankeställare kring sin psykosociala arbetsmiljö och började inse vikten av att ta sig tid till återhämtning och att reflektera över sin arbetssituation. Forskning menar att problematiken med att ett arbete utförs i ett högt tempo, med minimal tid till reflektion, kan leda till att signalerna för stress inte uppfattas i tid och att det, i värsta fall, kan riskera utbrändhet.

5.1 Vidare forskning

För vidare forskning hade det varit intressant att undersöka andra regioner än just Helsingborg, för att kunna jämföra resultaten och dra slutsatser kring de teman som har analyserats. Det hade även varit intressant att undersöka och intervjua chefer i andra länder, hur de uppfattar sin psykosociala hälsa på arbetsplatsen och om svaren skiljer sig från de vi fick i vår undersökning. För att få en djupare förståelse kring chefers upplevda psykosociala hälsa på arbetsplatsen, hade det varit intresseväckande att intervjua chefers närstående och familj. För att få en mer rättvis bild hur den

“Jag tar aldrig av mig jobbhattnen”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

psykosociala hälsan faktiskt ger uttryck på fritiden. Det hade även varit intressant att återkomma till samma chefer efter några år för att se om det hade skett några förändringar eller om den ökade arbetsbelastningen, som de flesta upplevde, hade påverkat chefernas välmående i någon form. Slutligen hade en etnografisk studie under en längre tidsperiod varit intressant för att fånga upp hur chefens välmående ger uttryck i organisationen och hur det i sin tur påverkar ledarskapet.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

6.0 Litteraturförteckning

Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2013) One Hundred Years of Inertia: An Exposé of the Concept of the Psychosocial Work Environment in Swedish Policy and Research. *Nordic Journal of working life studies*, 3(1), 5-29.

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

Alvesson, M. & Spicer, A. (2012). *Ledarskapsteorier*. I Alvesson, M. & Spicer, A. (Red.), *Ledarskapsmetaforer: Att förstå ledarskap i verkligheten*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4: Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Stockholm: Arbetsmiljöverkets författningssamling.

Arbetsmiljöverket. (2015). *Psykosociala arbetsmiljörisker svårast att hantera*. Hämtad 30 mars, 2019, från <https://www.av.se/nyheter/2015/psykosociala-arbetsmiljorisker-svarast-att-hantera/>.

Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket. (2017). *Utmaningen: en film om den sjuka jobbstressen*. [Video], från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/utmaningen/?hl=utmaningen%20film>.

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012) *Arbets- & organisationspsykologi - individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

Bergström G., Lundin A., Vaez M., Cedstrand E., Hillert L. & Jensen I. (2015). *Insatser via företagshälsovården för att minska eller förebygga psykisk ohälsa: En kartläggning av forskningen*. Stockholm: Enheten för interventions- och implementeringsforskning, Institutet för miljömedicin, Karolinska Institutet.

Blomquist, C. & Röding, P. (2010). *Ledarskap: personen, reflektionen, samtalet*. (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Denscombe, M. (2013). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & stress*, 31(1), 24–41. doi: 10.1080/02678373.2017.1298164.

Dettmers, J., Bamberg, E. & Seffzek, K. (2016). Characteristics of Extended Availability for Work: The Role of Demands and Resources. *International Journal of Stress Management*, 23(3), 276–297. doi: 10.1037/str0000014.

Felfe, J. & Petersen, L.E. (2007). Romance of leadership and management decision making. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 1-24. doi:10.1080/13594320600873076.

Felfe, J. & Schyns, B. (2014) Romance of leadership and motivation to lead. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 850-865. doi: 10.1108/JMP-03-2012-0076.

Folkhälsomyndigheten. (2019). *Folkhälsans utveckling: årsrapport 2019*. Solna: Folkhälsomyndigheten.

Folkhälsomyndigheten. (2019). *Statistik över vuxnas psykiska hälsa*. Hämtad 1 april, 2019, från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/statistik-psykisk-halsa/vuxnas-psykiska-halsa/>.

Folkhälsomyndigheten. (2018). *Öppna jämförelser folkhälsa 2019*. Folkhälsomyndigheten & Sveriges Kommuner och Landsting [SKL]. www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material.

Forte. (2015). *Psykisk ohälsa, arbetsliv och sjukfrånvaro*. Stockholm: Socialdepartementet.

Försäkringskassan. (2017). *Lång väg tillbaka till arbete efter sjukskrivning*. Hämtad 26 mars, 2019, från <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/d57be02c-46dc-4079-b68d-760739441f11/korta-analyser-2017-1.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>.

Gabriel, Y. (1997). Meeting God: When Organizational Members Come Face to Face with the Supreme Leader. *Human Relations*, 50(4), 315-342.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Glick, M. (2011). The Role of Chief Executive Officer. *Advances in Developing Human Resources*, 13(2),171-207. doi: 10.1177/1523422311415642.

Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Holmberg, H. & Tystrup, M. (2012) *Managerial leadership as event-driven improvisation*. In B. Tengblad, S. (Eds.), *The Work of Managers: Towards a Practice Theory of Management* (pp. 48-68). Oxford: Oxford University Press.

Jönsson, S. & Strannegård, L. (red.) (2015). *Ledarskapsboken*. Johanneshov: MTM.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2012). *Psykologi i organisation och ledning*. Johanneshov: TPB.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Ladkin, D. (2010). *Rethinking leadership: A new look at old leadership questions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Lohela-Karlsson, M., Hagberg, J. & Bergström, G. (2015). Production loss among employees perceiving work environment problems. *International archives of occupational and environmental health*, 88, 769-777. doi: 10.1007/s00420-014-1003-0.

Lundqvist, D., Fogelberg Eriksson, A. & Ekberga, K. (2012). Exploring the relationship between managers' leadership and their health. *Work*, 42, 419-427. doi: 10.3233/WOR-2012-1395.

Maitland, A. & Thomson, P. (2011). *Future work: How businesses can adapt and thrive in the new world of work*. Basingstoke: Palgrave MacMillian.

McGrinnity, F. & Russell, H. (2015). *Work-Life Balance, Working Conditions and the Great Recession*. In B. O’Riain, S., Behling, F., Ciccio, R. & Flaherty, E. (Eds.), *The changing worlds and workplaces of capitalism* (pp. 201-220). Basingstoke: Palgrave MacMillian.

Meindl, J.R., Ehrlich, S. B., & Dukerich, J. M. (1985). The Romance of Leadership. *Administrative Science Quarterly*, 30(1), 78-102.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Meindl, J.R. & Ehrlich, S.B. (1987). The romance of leadership and the evaluation of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 30(1), 91-109.

Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.

Mintzberg, H. (1989) *Mintzberg on Management*. New York: The Free Press.

Muhr, S-L. (2012) *Ledaren som cyborg - ledarskap genom mekanisk överlägsenhet*. I Alvesson, M. & Spicer, A. (Red.), *Ledarskapsmetaforer: att förstå ledarskap i verkligheten*. Lund: Studentlitteratur.

Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60, 277–286. doi:10.1093/occmed/kqq081.

Northouse, P.G. (2016). *Leadership: theory and practice*. (7. ed.) Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie*. Lund: Studentlitteratur.

Saco. (2018). *Om chefen är sjuk – vem tar då hand om personalen?: Ohälsa bland personer med ledande befattning*. Stockholm: Saco.

Singh, A.P & Gupta, V.K. (2014) Role of collectivism as a moderator in the relationship between organizational stress and mental health of managerial personnel. *Indian Journal of Positive Psychology*, 5(4), 443-447.

Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of leadership: a survey of theory and research*. New York: Free pr.

Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2010). *Ledarskap*. Malmö: Liber.

Sveningsson, S., Alvesson, M. & Kärreman, D. (2015). *Ledarskapsideal i kunskapsintensiva verksamheter: hjälteideal och vardagsmagi*, I Jönsson, S. & Strannegård, L. (Red.), *Ledarskapsboken* (2. uppl. s. 30-57). Stockholm: Liber.

Sveningsson, S. & Larsson, M. (2006). Fantasies of Leadership: Identity Work. *Leadership* 2(2), 203-224. Doi: 10.1177/1742715006062935.

“Jag tar aldrig av mig jobbhattnen”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Tengblad, S. (2006). Is there a ‘New Managerial Work’? A comparison with Henry Mintzberg’s classic study 30 years later*. *Journal of Management Studies*, 43(7), 1437-1461. Doi: 10.1111/j.1467-6486.2006.00651.x.

Tengblad, S. (Red.) (2012). *The work of managers: towards a practice theory of management*. Oxford: Oxford University Press.

Världshälsoorganisationen [WHO] (2018). *Mental disorders*. Hämtad 2 april, 2019, från <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

Yukl, G.A. (2012). *Ledarskap i organisationer*. Harlow: Prentice Hall.

“Jag tar aldrig av mig jobbhattnen”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

7.0 Bilagor

Bilaga 1: Vinjetten

Vinjett:

Efter fyra timmars sömn vaknar Klas och tar upp mobilen som ligger och laddar på hans nattduksbord. Han har under natten fått 100 stycken obesvarade mail, som han i dagsläget inte hinner svara på för han måste skynda sig till jobbet där morgonmötet startar 08.00. Under morgonmötet upptäcker Klas att han har mer på sin lista under denna arbetsdag än vad han hade räknat med. Efter morgonmötet sätter han sig ner med administrativt arbete, men blir direkt störd av att mobilen ringer. Det är Klas arbetsgivare som ringer som vill att han ska göra klart en uppgift som har deadline dagen därpå. Klas hoppar därför över lunchen för att hinna med att göra det arbetsgivaren bett om. Då minns Klas att han har ett möte inbokat direkt efter lunchen och hinner inte klart med uppgiften till arbetsgivaren. Under mötet diskuteras en presentation som ska hållas veckan därpå och där Klas blir den ansvarige för att göra iordning själva presentationen. Arbetsdagen lider därefter mot sitt slut och Klas har fått mer på sin lista under dagen än vad han har haft möjlighet att beta av. I samma stund kommer en medarbetare in på Klas kontor och vill prata med honom om en helt oviktig sak, som Klas egentligen inte har tid med. Det slutar med att Klas jobbar över för att hinna med några saker på sin lista, innan han åker hem till sin familj. Men senare på kvällen ringer arbetsgivaren igen för att prata om Klas affärsresa veckan därpå.

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Bilaga 2: Missivbrev



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

Hej!

Vi är två studenter som pluggar vårt sista år på Service Management-programmet vid Lunds Universitet. Vi skriver i dagsläget vår kandidatuppsats om psykosocial hälsa på arbetsplatsen (organisatorisk och social arbetsmiljö) i syfte om att skapa en större förståelse kring ämnet och de utmaningar som chefer kan stå inför för att upprätthålla en god arbetsmiljö.

Vi är därför intresserade av att komma i kontakt med dig som är chef och som kanske kan tänka sig ställa upp på en intervju. Intervjun kommer hållas i cirka en timme och vi ser gärna till att träffas för att göra själva intervjun. Finns det ingen möjlighet att träffas kan intervjun även ske via telefon eller mail. Det är helt frivilligt att ställa upp på intervjun och du kan avbryta intervjun när du vill. Intervjusvaren kommer att hållas anonyma i uppsatsen, men då en kandidatuppsats är ett publikt material har allmänheten möjlighet att läsa den.

Är du intresserad av att ställa upp på en intervju eller har du några frågor? Maila gärna till am0854no-s@student.lu.se. Intervjuerna kommer att hållas under april månad.

Vi ser fram emot att höra från dig och hoppas på att du kan ställa upp!

Mvh

Amanda Nordström & Emma Andersson

“Jag tar aldrig av mig jobbhatten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

Bilaga 3: Stödfrågor till intervjuerna

Allmänna frågor om jobbet

- Hur länge har du arbetat för företaget?
- Vad är din arbetstitel?
- Kan du beskriva er verksamhet?
- Hur många anställda ansvarar du för?
- Hur länge har du jobbat inom detta yrke?

Chefsfrågor

- Vad fick dig att vilja bli chef?
- Hur länge har du haft en chefsposition?
- Vad är dina främsta arbetsuppgifter? Hur ser en vanlig dag ut på jobbet?
- Vad upplever du är de största skillnaderna mellan att vara chef och en “vanlig” medarbetare på din arbetsplats?
- Upplever du en skillnad med att vara chef idag jämfört med låt oss säga 10 år sedan?
- Hur använder du ditt ledarskap för att utveckla företaget?
- Hur jobbar du för att motivera och engagera dina medarbetare?
- Hur går du tillväga för att vinna medarbetarnas tillit och förtroende?
- Hur går du tillväga för att stötta och uppmuntra dina medarbetare?
- Vilka värderingar bygger ditt ledarskap på?
- Kan du beskriva dina styrkor och svagheter med ditt ledarskap?
- Vilka utmaningar upplever du förekommer med att vara chef?
- Vad anser du är en bra respektive dålig chef?
- Hur tror du andra ser dig som chef?

Frågor om arbetsmiljö

- Hur ser den psykosociala (sociala och organisatoriska) arbetsmiljön ut på din arbetsplats?
- Hur jobbar du för att upprätthålla en god arbetsmiljö? Vilka utmaningar finns för att upprätthålla en god arbetsmiljö?
- Hur påverkar dina kollegor din arbetstillfredsställelse?
- Hur upplever du dina arbetsrutiner på ditt jobb?
- Hur upplever du kommunikationen på ditt företag? Är det en tydlig kommunikation mellan alla på jobbet?
- Vad motiverar dig på jobbet?
- Vilka faktorer gör att du trivs mer eller mindre på din arbetsplats?
- Vad är det roligaste med ditt jobb?
- Förekommer det att du eller någon annan på arbetsplatsen har jobbat över?

“Jag tar aldrig av mig jobbhaten”

En kvalitativ studie om hur chefer uppfattar sin psykosociala ohälsa

- Har du haft kontakt med dina medarbetare utanför arbetstid? Skickar mail eller ringer dem? Eller blir du kontaktad av någon annan efter arbetstid?
- Om du är sjuk, finns det någon som kan hoppa in och göra ditt jobb?
- Hur ser det ut med affärsresor inom ditt jobb?
- Upplever du att du kan släppa jobbet när du kommer hem eller är på semester?