



Coping are you?

En kvantitativ studie om arbetsituationen för enhetschefer inom äldreomsorgen

Julia Vik Hoffmann & Johanna Öhman

Examensarbete i socialt arbete och socialpedagogik 15 Hp

Socialpedagogiska programmet, 2023

Institutionen för individ och samhälle

Vårterminen 2023

Examinator: Elisabeth Björquist

Handledare: Matti Wirehag

Sammanfattning

Förutsättningarna för äldreomsorgens enhetschefer är idag begränsade. Situationen kan beskrivas som ohållbar och i behov av förändring. Den här studien belyser arbetsituationen hos dessa enhetschefer genom att inkludera och analysera arbetsbelastning, mående och copingstrategier.

Studien använde en kvantitativ metod och insamling av empiri har genomförts genom en webbenkät. Med hjälp av IBM SPSS 28.0 har deskriptiv data tagits fram och sambandsanalyser genomförts. Respondenterna var 31 stycken enhetschefer inom särskilt boende och/eller hemtjänst i södra Sverige med ett spann på mellan ett halvt och 18 års erfarenhet i yrket.

Resultatet visar en arbetsituation med hög belastning för de enhetschefer som deltog i studien. Ett flertal faktorer lyfts kring detta som vilken typ av verksamhet, känsla av kontroll, upplevelse av stöd och återhämtning. Även måendet påverkas av enhetschefers arbetsförhållanden. Enhetschefer uppgav att de använder copingstrategier för att klara av sitt arbete. I analys redogörs resultatet i relation till Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell samt kopplas till relevant forskning. Enhetschefer upplever höga krav och låg kontroll, vilket överensstämmer med högstressarbete enligt krav-kontroll-stödmodellen. Resultatet visar enhetschefers behov av stöd för att omvandla stress till handling.

En av studiens slutsatser är att arbetsrollen har en stark påverkan på individen på grund av arbetsbelastningen. Detta ligger till grund för de copingstrategier som enhetschefer uppgett eftersom dessa används för att klara av arbetet.

Viktiga resultat för det socialpedagogiska fältet som framkommer i studien är bland annat behovet av att tydligare definiera enhetschefens roll för att öka kvaliteten för målgruppen äldre på individ- och gruppnivå.

Nyckelord: Enhetschef, äldreomsorg, arbetsituation, arbetsbelastning, mående, copingstrategi

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Inledning | 1 |
| 1. Syfte och frågeställningar | 2 |
| 2. Tidigare forskning och centrala begrepp | 2 |
| 2.1 Arbetsituation | 2 |
| 2.2 New Public Management (NPM) påverkar arbetsrollen..... | 3 |
| 2.3 Definition ledarskap | 4 |
| 2.4 Utbildning och kompetens | 4 |
| 2.5 Faktorer för arbetsbelastning | 5 |
| 2.6 Mående..... | 6 |
| 2.7 Copingstrategier | 6 |
| 3. Teoretisk utgångspunkt | 7 |
| 3.1 Krav-kontroll-stödmodellen..... | 7 |
| 3.1.1 Kritik teoretiska modeller | 9 |
| 3.2 Motivering val av teori..... | 10 |
| 4. Metod | 10 |
| 4.1 Metodologiskt förfarande..... | 10 |
| 4.1.1 Beskrivande statistik | 12 |
| 4.1.2 Korrelationsanalys | 12 |
| 4.1.3 Regressionskoefficient..... | 12 |
| 4.2 Reliabilitet och validitet..... | 13 |
| 4.3 Urval | 13 |
| 4.4 Forskningsetiska ställningstaganden..... | 15 |
| 4.5 Genomförande och upplägg | 16 |
| 4.6 Sökmotorer och urval i litteratur/artiklar | 16 |
| 5. Resultat och analys | 16 |
| 5.1 Arbetsituation | 17 |
| 5.2 Arbetsbelastning | 19 |
| 5.3 Mående..... | 21 |
| 5.4 Copingstrategier | 23 |
| 6. Diskussion | 25 |
| 6.1 Resultatdiskussion..... | 25 |
| 6.2 Implikationer för det socialpedagogiska fältet..... | 27 |
| 6.3 Förslag för fortsatt forskning | 28 |
| 6.4 Slutreflektion..... | 28 |
| Litteraturförteckning | 29 |

Bilagor

Appendix 1 - Inledande förfrågan kommuner

Appendix 2 - Missivbrev

Appendix 3 - Webbenkät

Inledning

I Sverige ökar antalet äldre stadigt och allt fler människor är i behov av insatser från äldreomsorgen. Detta har gjort att äldreomsorgen i Sverige blivit mer ansträngd. År 2020 bestod mer än 2.6 miljoner av den svenska befolkningen av individer fyllda 60 år eller äldre, samtidigt förväntas antalet äldre öka med nästan 24 procent under de kommande tjugo åren (Socialstyrelsen, 2023). Även antalet äldre som passerar 90-års ålder har de senaste 50 åren fördubblats (Socialstyrelsen, 2023). Sveriges befolkning blir äldre och med det växer ansvaret för enhetschefer inom äldreomsorgen. Samtidigt står enhetschefer inför fortsatta brister i förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö (Socialstyrelsen, 2023). Brister som för hög belastning, för lite administrativt stöd, bristande mandat- och uppdragsbeskrivning samt en ofta stor mängd anställda att ansvara för, tenderar leda till chefer som inte orkar med sitt uppdrag (Fureén-Thulin, 2023). Detta trots att det i regel är färre äldre som flyttar in på särskilda boenden eller som ansökt, beviljats och fått hemtjänst jämfört med för fem till tio år sedan (Socialstyrelsen, 2023). Det stora ansvaret enhetschefen axlar och utmaningar som välfärden står inför blir särskilt tydliga när tillgången på adekvat personal till omsorgsverksamheter sjunker. Detta är något som slår hårt mot äldreomsorgens verksamheter idag (Fureén-Thulin, 2023). Ytterligare krav ställs därmed på det sociala arbetets enhetschefer eftersom det är de som har ansvar för att utveckla verksamheten i takt med de demografiska förändringarna. Enhetschefen kan vidare beskådas ha en komplex arbetsroll med ansvar och krav från samhället i stort, verksamheten, brukare, anhöriga, anställda och den övre ledningen (Socialstyrelsen, 2021). Hemtjänsten finns som insatser för att få omsorgsbehovet tillgodosett i hemmet, vilket enligt Sultan (2011), ska vara det alternativ som i första hand beviljas. Ett särskilt boende är till för den äldre som har ett så omfattande vård- och omsorgsbehov så att denne inte kan bo kvar hemma. Även själva arbetsrollen innebär krav, att i en verksamhet som är föränderlig kunna prioritera och ta korrekta beslut (Socialstyrelsen, 2021). Enhetschefer är de som finns närmast verksamheten och dagligen arbetar med utveckling, budget samt kvalitet och effektivitet. Cregård och Corin (2019) och Colby (2017) lyfter fram hög arbetsbelastning och enligt Socialstyrelsen (2021) är det två av tio som säger upp sig från sitt uppdrag inom två år i Sverige. Det finns ett behov av mera forskning som kan påvisa vilka faktorer det är som får enhetschefers situation ansträngd. Därför ämnar denna studie att undersöka faktorer som berör arbetsbelastning, mående samt om och i så fall vilka strategier enhetschefer använder för att orka med sin arbetssituation.

1. Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att undersöka enhetschefers arbetssituation inom äldreomsorgens särskilda boenden och/eller hemtjänst. Genom att inkludera flera aspekter av enhetschefers arbetssituation vill studien analysera om det finns behov av förändring i deras arbetssituation.

Studiens frågeställningar är 1. Hur kan enhetschefers arbetssituation inom äldreomsorgen se ut? 2. Hur skattar enhetschefer sin arbetsbelastning? 3. Hur skattar enhetschefer sitt mående kopplat till sitt arbete? 4. Använder enhetschefer copingstrategier- och i så fall vilka? Samt 5. Finns det samband mellan dessa variabler- och hur ser dessa samband ut i så fall?

2. Tidigare forskning och centrala begrepp

Urval av tidigare forskning presenteras nedan i övergripande rubriker utefter de teman som studien vill undersöka. Vetenskapliga artiklar har bearbetats och använts som grund för den här studien. I detta avsnitt presenteras en beskrivning av enhetschefers situation som fångad i ett internationellt och nationellt perspektiv. Vi har även valt att inkludera forskares definitioner av begrepp som är centrala och väsentliga för studien.

2.1 Arbetssituation

Colby (2017) framhäver enhetschefers arbetsmiljö som problematisk. Detta kan bero på det stora antalet anställda de ansvarar för eller de många arbetsuppgifterna (Colby, 2017). Socialstyrelsen (2023) har utrett ett eventuellt införande av övre gräns för antalet anställda men kommit fram till att ett införande av sådana nationella riktlinjer för enhetschefer inom omsorg inte kan motiveras. Socialstyrelsen (2023) beskriver vidare att antalet anställda har en påverkan på arbetsmiljön. Dock framgår det av undersökningen att lokala riktvärden föredras framför en strikt reglerad gräns för antalet anställda. Detta med motiveringen att kommuner kan sträva mot riktlinjerna men lämnas handlingsutrymme att anpassa efter de förutsättningar som råder lokalt (Socialstyrelsen, 2023). Cregård och Corin (2019) påpekar vidare i sin studie att det har blivit en trend att enhetschefer idag är benägna att vilja sluta sitt uppdrag. Detta kan således komma att påverka hela äldreomsorgen negativt. Därför är det av stor vikt att undersöka och förbättra enhetschefers arbetssituation inom äldreomsorgen (Cregård & Corin, 2019).

I sin studie har Cregård och Corin (2019) vidare analyserat varför operativa chefer inom kommunal omsorg frivilligt väljer att lämna sin position. Cregård och Corin (2019) menar att operativa chefer slutar på grund av pushfaktorer som: stress, brist på stöd, stort ansvar, många kontakter att hantera, mycket administrativa uppgifter, tidsbrist, brist på överordnade chefers förtroende, svåruppnådda mål, svårt att prioritera samt formella och informella yrkesbeskrivningar som inte stämmer överens med verkligheten. Det handlar vidare om att arbetsuppgifterna sträcker sig över det som arbetsrollen egentligen innebär som exempelvis vaktmästararbete. För att få enhetschefer att stanna kvar på sitt arbete framhäver Cregård och Corin (2019) faktorer som lyhörddhet, bekräftelse från överordnade, tydlig rolldefinition, administrativ- och arbetsledande stöd, utmanande arbetsuppgifter samt god kommunikation och ökad arbetskontroll. Vidare hävdar de att den operativa chefen inom äldreomsorgen är viktig eftersom denne påverkar medarbetare, arbetssätt och förändringsprocesser i omsorgsverksamheterna (Cregård & Corin, 2019).

Socialstyrelsen (2023) menar att om den operative chefen väljer att lämna sin position så kan det bli svårt att upprätthålla kvaliteten i äldreomsorgen. Något som i sin tur kan ge konsekvenser för den primära målgruppen äldre. Däremot framhäver Cregård och Corin (2019) att uppsägning av tjänster ofta kan ge förbättrade förhållanden för de operativa cheferna. Detta eftersom de kan ges bättre förutsättningar och villkor på arbetsmarknaden som kan leda till mindre stress, mer välbefinnande och i vissa fall löneökning (Cregård & Corin, 2019). Detta står i konflikt med organisationen, som kan komma att behöva bekosta nya rekryteringsprocesser för att tillsätta tjänsten. Cregård och Corin (2019) lyfter vidare fram flera effekter av enhetschefer som slutar, bland annat förlusten av kompetensen. Något som kan leda till försämrad prestanda, kvalitet och instabilitet i organisationen och de omsorgstjänster som erbjuds (Cregård & Corin, 2019). En studie som går i samma linje som Cregård och Corin (2019) är Dellve och Wolmesjö (2016). Dessa beskriver liknande resonemang men pekar fortsättningsvis även på de förändrade ägarförhållandena inom äldreomsorgen. Med detta syftar Dellve och Wolmesjö (2016) på en allt större andel privatägda verksamheter som kan locka chefer att säga upp sig och byta verksamhet.

2.2 New Public Management (NPM) påverkar arbetsrollen

Bakker och Oerlemans (2019) har i sin studie gett en bild av enhetschefens arbetsroll genom att beskriva att enhetschefer besitter ett visst handlingsutrymme. Handlingsutrymmet utgör vidare en ram inom vilken enhetschefer ska handla efter vad gäller de förväntningar som finns på arbetsrollen. Enhetschefen ska inte heller överskrida gränsen för ett godtagbart agerande (Bakker & Oerlemans, 2019). Författarna förklarar vidare att de förväntningar och begränsningarna som finns tillsammans med ett godtagbart agerande kan göra enhetschefer stressade, ångestfyllda och osäkra. Detta kan också göra det svårt för enhetschefen att jobba proaktivt (Bakker & Oerlemans, 2019). Cregård och Corin (2019) ger sin bild av den operativa chefens roll som präglats av NPM. NPM krävde en omorganisation av äldreomsorgen vilket i sin tur medförde strukturförändringar. Detta var en av de bidragande faktorerna till att enhetschefens roll idag blivit svårdefinierad (Cregård & Corin, 2019). Vidare beskriver Cregård och Corin (2019) att arbetsrollen ställer krav på omfattande utbildning, expertis och erfarenhet. Detta för att enhetschefen på så sätt ska kunna ta ansvar för de många arbetsuppgifter som rollen innebär. Enhetschefers dagsaktuella situation innebär i praktiken sämre arbetsförhållanden, prestationer och hälsa (Cregård & Corin, 2019). I en annan studie beskriver Colby (2017) likt Cregård och Corin (2019) arbetsrollen som präglad av NPM. Colby (2017) framhäver vidare att NPM är en reform av den offentliga sektorns organisation som har influerats av ett vinstdrivande koncept med fokus på resultat. I samma studie ställer sig Colby (2017) kritisk till praktiserandet av NPM och menar att fokus måste skiftas till det som är de människobehandlande organisationernas agenda, alltså processen och förändring. Colby (2017) menar att med ett sådant fokusskifte ges enhetschefer förutsättningar för att hantera situationer i sitt arbete. Detta eftersom det är något annat än att leda en organisation som har som syfte att uppnå mål och vara vinstdrivande, än att leda i förändring (Colby, 2017).

2.3 Definition ledarskap

I sin studie definierar Colby (2017) ledarskap (eller chefskap) inom människobehandlande organisationer som en sammanställning av organisatoriska, relationella och individuella beteenden som kan ha en positiv påverkan på förändring. Syftet med arbetsrollen är, fortsätter

Colby (2017), att bemöta de utmaningar som finns med klienter och samhälle, och göra det genom kompetens, acceptans, validitet och tillit till individens förmåga. I en annan studie av Dellve och Wolmesjö (2016) beskrivs en annan definition av ledarskap som menar att en egenskap som utgör en god ledare är att kunna bevara allas rätt till konfidentialitet. Cregård och Corin (2019) har i sin studie utvecklat en definition av ledare och menar att en ledare ska kunna ge stöd, bekräfta, kommunicera, ha koll på byråkrati och hjälpa till att prioritera. Colby (2017) menar att alla dessa definitioner av ledarskap går i samma linje och utgår ifrån att ledarskapet bör fokusera på handlingar som främjar samhället och individens välbefinnande.

I sin studie menar Colby (2017) att ledarskapet formas i den kontext det befinner sig i. Colby (2017) fortsätter med att påpeka att det är en faktor som behöver tas i beaktning i socialt arbete. Detta för att inte tappa fokus på den process som kommer med att leda en människobehandlande organisation som ständigt förändras. Colby (2017) förklarar vidare att faktorer som påverkar ledarskapet i praktiken är organisatoriska förutsättningar, arbetskultur, kollegor, team, administration samt arbetsklimat. Både Cregård och Corin (2019) samt Bakker och de Vries (2019) förde liknande resonemang i sina studier. I båda studierna pekas på vikten av bättre förutsättningar samt förståelse för enhetschefers roll och kontext inom social omsorg. Detta för att medföra bättre förutsättningar för att åstadkomma ett fungerande och hållbart ledarskap över tid (Cregård & Corin, 2019 och Bakker & de Vries, 2019).

Colby (2017) menar att det finns en allmän nedvärderande syn på det ledarskap som utförs av operativa (enhets)chefer inom socialt arbete som kommer från de med högre rang. Resultat visar att dessa inte har samma utvecklings- eller träningsprogram som överordnade, något som kan hävdas vara problematiskt eftersom det är dessa som arbetar närmast brukarna och därmed även påverkar dessa i stor utsträckning. Vidare finns det tendenser att enhetschefer ses som ett ont måste, vilket även kan leda till en ovilja att ta tillvara deras kompetens inom fältet (Colby, 2017). Colby (2017) menar vidare att moderna ledarskapsteorier framhäver antaganden om hierarkisk makt som något väsentligt, vilket benämningar som bland annat "första-linjens chefer" visar. Dessa benämningar, menar Colby (2017), verkar nedvärderande mot enhetschefers- och brukares betydelse vilka i sin tur framhävs som utbytbara.

2.4 Utbildning och kompetens

För att leda en organisation som har ett marknadsstyrt perspektiv påpekar Colby (2017) att det krävs att ledaren inom den sociala omsorgen har tydlig kunskap om sitt yrke. Vidare, menar Colby (2017), måste enhetschefen hantera dels sitt handlingsutrymme och arbetsuppgifter samt dels mer administrativa uppgifter (Colby, 2017). I en annan studie av Cregård och Corin (2019) diskuteras de krav som enhetschefer ställs inför. Författarna ställer sig emot en trend av mer administrativa uppgifter som kraven innebär. I stället efterlyser de ett mer administrativt stöd från organisationen för att minska den höga arbetsbelastningen (Cregård & Corin, 2019). I likhet med Cregård och Corins (2019) resonemang lyfter även Colby (2017) fram utbildning som ska främja chefers kompetens att leda i det sociala arbetet. Tvärt emot hävdar Dellve et al. (2013) att antalet med ledarskapsutbildning redan är hög bland enhetschefer och att detta inte är problemet. Cregård och Corin (2019) samt Bakker och de Vries (2019) menar i stället att det finns behov av mer forskning för att undersöka vilka kompetenser som är viktiga. Socialstyrelsen (2023) tar upp att regeringen ser ett behov av mer kompetens inom

äldreomsorgen och att på lång sikt arbeta med de utmaningar som Sveriges äldreomsorg står inför. Det nationella kompetenscentret för äldre frågor lyfter även fram att det råder personalbrist och kontinuitet i arbetet med äldre (Socialstyrelsen, 2023). Idag finns det svenska äldreomsorgslyftet vilket syftar till att höja kompetensen inom äldreomsorgen genom utveckling och utbildning i bland annat ledarskap hos enhetschefer (Socialstyrelsen, 2023).

2.5 Faktorer för arbetsbelastning

Dellve et al. (2013) menar att de höga krav som ställs på enhetschefen, i kombination med få resurser, leder till hög arbetsbelastning som med tid kan leda till utbrändhet och/eller långa sjukskrivningar. Arbetsbelastningen, menar Dellve et al. (2013), kan leda till överbelastning. Överbelastning förklarar författarna med att arbetet, under en längre tid, ställer *högre* krav på en anställd än vad den anställda har resurser till (Dellve et al., 2013). Överbelastning kopplar vidare författarna till den anställdes eget ansvar samt oförmågan att kommunicera och sätta gränser (Dellve et al., 2013). Vidare synliggör Dellve et al. (2013) att det finns flera källor till enhetschefers arbetsbelastning såsom att säkerställa kvalitet för de äldre, en god arbetsmiljö för alla anställda och brukare samt hantering av budgetfrågor (Dellve et al., 2013). Dellve et al. (2013) resonemang stöds av Dellve och Wolmesjö (2016). Dock menar Dellve och Wolmesjö (2016) att det finns ytterligare faktorer som kan ligga till grund för enhetschefers pressade situation. Dessa faktorer beskrivs som hög arbetsbelastning till följd av omstruktureringar och effektiviseringar i verksamheten men även av svårigheter med bemanning, rekrytering och bibehållande av kompetens (Dellve & Wolmesjö, 2016). En studie som styrker Dellve och Wolmesjös (2016) resultat av vad som genererar enhetschefers arbetsbelastning är Cregård och Corin (2019). De tar dock upp ytterligare faktorer som brist på: resurser, stöd, tid samt förtroende (Cregård & Corin, 2019).

Bakker och de Vries (2019) menar att överbelastning i arbetet, känslomässiga- och fysiska krav samt obalansen mellan arbete och hem inte nödvändigtvis behöver leda till fler utbrända enhetschefer. Resultatet visade att enhetschefer som upplevde arbetsautonomi, feedback, socialt stöd och förtroende för överordnad inte fick sådana symptom (Bakker & de Vries, 2019). Arbetsresurser, menar Bakker och de Vries (2019), hämmar utbrändhet eftersom dessa kan underlätta hantering av arbetskrav. Två studier som styrker Bakker och de Vries (2019) resonemang är de av Dellve et al. (2013) samt Cregård och Corin (2019). Dock beskriver Dellve et al. (2013) ytterligare en faktor som kan stödja ledarskapet, vilken är enhetschefens egen syn på sitt chefskap. Dellve et al. (2013) menar vidare att det är genom den överordnades förståelse för enhetschefens situation som rollens legitimitet kan uppnås. Bakker och de Vries (2019) menar dessutom att utan ett tydligt organisatoriskt stöd så ökar risken för att enhetschefen förlorar sin tillit, motivation och lust till arbetet. Bakker och de Vries (2019) beskriver vidare att dessa krav kan motverkas genom att matcha mängden resurstöd med omfattning av ansvar och krav.

2.6 Mående

Bakker och de Vries (2019) beskriver i sin studie en positiv bild av att arbeta som enhetschef inom den offentliga sektorn. Arbetsrollen beskrivs som stimulerande och meningsfull (Bakker & de Vries, 2019). Dock poängteras att rollen som enhetschef kan skapa en mental belastning med följder som oro och stress vilket kan verka påfrestande för den mentala hälsan (Bakker &

de Vries, 2019). Dellve et al. (2013) tar upp stress, som är vanligt i sammanhanget. Stress är resultatet av olika stressfaktorer. Författarna poängterar att stressfaktorer kan vara relaterade till de förutsättningar som finns inom en organisation eller vara kopplat till relationer, arbetsmiljö och stöd (Dellve et al., 2013). Förutom att begränsa kvaliteten på det praktiserade ledarskapet så kan stress även ge allvarliga konsekvenser på hälsan (Dellve et al., 2013, Cregård & Corin, 2019 och Colby, 2017). Därför är det av stor vikt att inkludera mående i en studie som rör enhetschefers arbetssituation.

I sin studie definierar Dellve et al. (2013) utmattning som ett kroniskt stressymptom. Utmattning, menar Bakker och de Vries (2019), kan även relateras till utbrändhet då symtomen på både utmattning och utbrändhet är snarlika och kan påverka både den fysiska och psykiska hälsan. Vidare beskrivs att utbrändhet kan kräva en lång återhämtning som ett resultat av påverkan på hälsan som i längden kan leda till hjärntrötthet, diabetes typ 2, hjärt-och kärlsjukdomar samt dödlighet (Bakker & de Vries, 2019).

2.7 Copingstrategier

Copingstrategi definierar Bakker och de Vries (2019) i sin studie som “en ständigt föränderlig kognitiv och beteendemässig strategi för att hantera krav som överstiger individens egna resurser”. Det vill säga, att när de egna resurserna är slut, så måste individen ta till strategier för att klara av de krav som ställs på denne (Bakker & de Vries, 2019). Författarna beskriver vidare copingstrategier som det som individer använder sig av för att undvika individuella stressorer, det vill säga situationer eller faktorer som skapar stress. En copingstrategi kan vara att undvika uppgifter eller tvärtom attackera dem så att det går att optimera arbetet (Bakker & de Vries, 2019). Dessa copingstrategier kopplas vidare till känslfokuserad och problemfokuserad hantering (Bakker & de Vries, 2019). För att hantera stress är de strategier som verkar problemlösande optimala eftersom de *hanterar* problemet. De känslfokuserade strategierna, som är mer undvikande i sin karaktär, riskerar i stället att leda till en trend att *skjuta upp* uppgifter. Resultatet kan bli en ond cirkel av uppskjutande som kan leda till mental påfrestning, vilket i längden kan ge följder som utmattning (Bakker & de Vries, 2019).

Även återhämtning kan definieras som en copingstrategi, vilken innefattar aktiviteter som främjar mentalt och fysiskt välmående (Bakker & de Vries, 2019). Bakker och de Vries (2019) pekar ut fyra faktorer som hjälper till vid återhämtning av hög arbetsbelastning. Dessa beskrivs vara att inte tänka på arbete under ledig tid, avkoppling, ställa sig positiv till att lära sig att behärska nya saker samt att ha en känsla av kontroll över sin lediga tid (Bakker & de Vries, 2019). Bakker och de Vries (2019) lyfter även fram begreppet självreglering som en viktig copingstrategi. De menar att självreglering innebär att individer använder sina personliga resurser för att hantera krav. Med personliga resurser menar de till exempel självförtroende samt känslan av kontroll över den egna arbetssituationen och kontexten (Bakker & de Vries, 2019). Vidare beskrivs dessa resurser som optimism, intellekt, motståndskraft, emotionell intelligens och proaktivt tänkande, vilka kan hjälpa individer att nå sina arbetsrelaterade mål (Bakker & de Vries, 2019). Möjligheten till självreglering kan dock minska om personen som är stressad inte orkar prioritera aktiviteter som ger återhämtning (Bakker & de Vries, 2019). Dellve et al. (2013) lyfter även fram förmågan att kommunicera och sätta gränser i sitt ledarskap som copingstrategier.

Enhetschefer lyfter ofta fram tidsbrist som en orsak till behovet att bortprioritera uppgifter (Dellve et al., 2013). Detta beskrivs som nödvändigt, men kan komma att anses som oacceptabelt beroende på vad som måste prioriteras bort menar Cregård och Corin (2019). (Bort)Prioriteringar kan få konsekvenser för den primära målgrupp som ofta kallas brukare menar Dellve och Wolmesjö (2016). Dellve et al. (2013) förklarar att det är problematiskt att bortse från tidsbristen, eftersom den formas av det som chefen behöver ta hänsyn till, som bland annat ansvarsnivåer och antal verksamheter. Detta eftersom sådana faktorer kan innebära större krav på enhetschefen inom en stram tidsram (Bakker & de Vries, 2019). Vidare beskrivs tidsbristen kunna innebära att chefen samlar på sig en stor mängd arbete som det inte finns utrymme att slutföra. Dellve och Wolmesjö (2016) menar att prioriteringar är ett måste, för att förebygga tidsbristen hos enhetschefer, och måste utgå från arbetets syfte. Det vill säga att se till att målgruppen kommer i första hand genom att skapa struktur och prioriteringar som utgår från vad som är viktigast, människan (Dellve & Wolmesjö, 2016).

3. Teoretisk utgångspunkt

I det här avsnittet beskrivs och motiveras den teoretiska modell som insamlad empiri analyserats genom i resultatdelen. Materialet om enhetschefers arbetssituation analyserades med den utvecklade versionen av Karasek (1979) krav-kontrollmodell: Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell. Avsnittet avslutas med en diskussion kring den teoretiska modellens relevans samt hur den kommer att användas i studien.

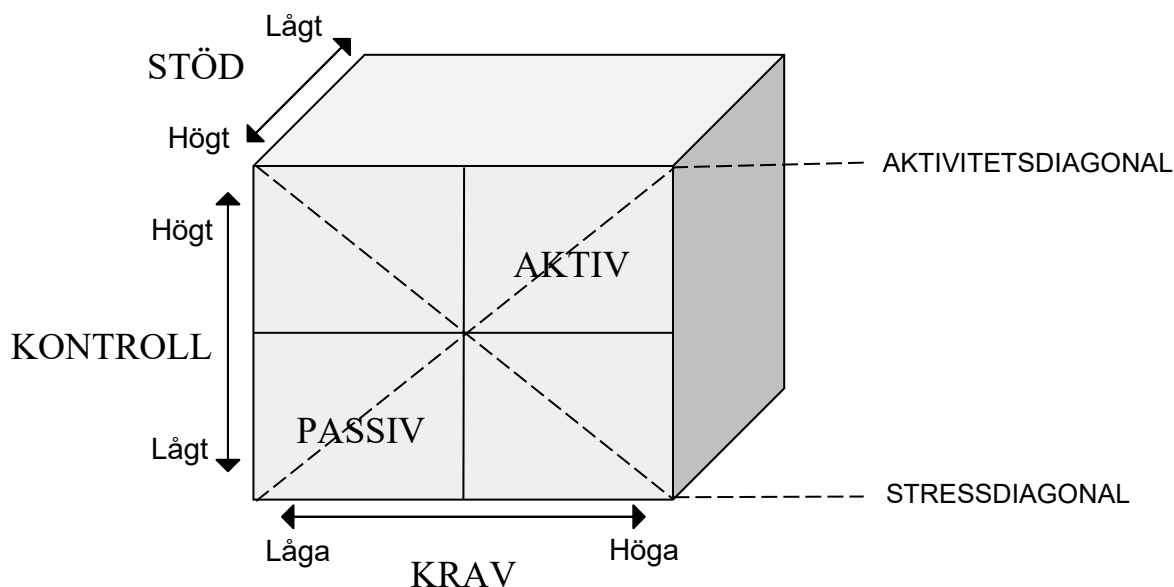
3.1 Krav-kontroll-stödmodellen

Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell (figur 1) är ett analysverktyg som används för att undersöka psykosocial arbetsmiljö och den effekt den har på hälsa. Grunden i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell är att den upplevda arbetssituationen är förknippad med de arbetskrav och känsla av kontroll individen upplever i sitt arbete. Modellen utgörs av låga och höga krav, låg och hög känsla av kontroll samt lågt och högt upplevt stöd. Kombinationen av krav och kontroll, menar Karasek och Theorell (1990), kan delas in i fyra arbetstyper vilka är: aktivt arbete respektive passivt arbete och högstressarbete respektive lågstressarbete (figur 1). Modellen har vidare två diagonala kombinationer för aktivitet och stress. *Aktivitetsdiagonalen* ger en bild av hur utvecklande och stimulerande arbetet är för individen genom att titta på kombinationen mellan låga/höga arbetskrav samt låg/hög känsla av kontroll. Denna kombination, menar Karasek och Theorell (1990), visar att ju längre ut individen befinner sig på aktivitetsdiagonalen (höga arbetskrav och hög känsla av kontroll) desto mer optimalt är det för välbefinnandet. Modellens *stressdiagonal* ger en uppskattning av arbetets eventuella risker för stress och ohälsa. Detta genom att titta på kombinationen arbetskrav och kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Om individen befinner sig långt ut på stressdiagonalen (höga krav och låg kontroll) så innebär det, i motsats till aktivitetsdiagonalen, att individen löper risk för ohälsa.

Individen som befinner sig långt ut på aktivitetsdiagonalen definieras som en aktiv arbetare och har hög kontroll över sitt arbete vilket dessutom upplevs utvecklande och stimulerande (Karasek & Theorell, 1990). Detta till skillnad från den individ som befinner sig långt ut på stressdiagonalen vilken definieras som passiv med höga krav och låg kontroll.

Figur 1.

Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell



Karasek och Theorell (1990) beskriver vidare yttre respektive inre kontroll som faktorer som påverkar individens förutsättningar att klara arbetskrav. *Yttre kontroll* handlar om de fysiska och psykiska krav som ställs på individen och innebär att dels fysiskt klara sitt arbete, dels psykiskt klara av de arbetskrav som råder med exempelvis omfattande arbetsuppgifter eller tidsbrist (Karasek & Theorell, 1990). Vidare, beskriver Karasek och Theorell (1990), den *inre kontrollen* som individens förmåga och utrymme att ta beslut och ta till sig ny kunskap. Karasek och Theorell (1990) poängterar att individens beslutsutrymme påverkar huruvida höga krav leder till hög stress eller inte. Detta eftersom stort beslutsutrymme motverkar upplevelser av stress (Karasek & Theorell, 1990).

Krav-kontroll-stödmodellen understryker vikten av sociala relationer och samvaro för individens upplevelser av arbetet. Detta, menar Karasek och Theorell (1990), eftersom det sociala kan verka som stöd för individen i sitt arbete. Om individen inte upplever social samvaro (stöd) i sitt arbete bör detta kompenseras genom aktiviteter utanför arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Detta eftersom social samvaro eller aktiviteter utanför arbetet kan omvandla individens negativa energi (stress) till positiv sådan.

Bland de fyra arbetstyperna finns *högstressarbete*, detta innebär att individen upplever höga krav, låg kontroll och lågt beslutsutrymme i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Högstressarbete ökar mental belastning och kan leda till känslor som oro och utmattning. Den mentala påfrestningen är resultatet av spänningen mellan arbetskrav och beslutsutrymme i arbetsrollen (Karasek, 1979). Vidare beskriver Karasek och Theorell (1990) *aktivt arbete* som när individen upplever hög egenkontroll och höga arbetskrav. Detta syftar då till individer som med hjälp av kognitiva förmågor löser problem (genom kontroll av sitt handlande) i arbetet (Karasek & Theorell, 1990). Individen omvandlar stressorer till handling vilket verkar utvecklande och stimulerande för individen. Dessutom, menar Karasek och Theorell (1990), har den aktiva fritiden en påverkan där den aktiva arbetaren även kan omvandla stressen till

energi genom att aktivera sig utanför arbetet. *Lågstressarbete* innebär låga nivåer av krav i samband med hög nivå av upplevd kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Denna typ av arbete utgör låg risk för att påverka individen negativt och dessa har i regel bättre psykisk och fysisk hälsa än de med övriga arbetstyper. Dock, poängterar Karasek och Theorell (1990), kan lågstressarbetet vara negativt eftersom det kan motverka motivationen hos arbetaren. Slutligen beskrivs arbetstypen *passivt arbete* som bestående av låga krav och låg känsla av kontroll. Passivt arbete upplevs inte motiverande med bristande förutsättningar för utveckling (Karasek & Theorell, 1990). Ett passivt arbete kan vidare leda till att individers förmåga och kunskaper i längden minskar samt att individen även på fritiden blir passiv och mindre aktiv.

Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell är en utvecklad version av Karaseks (1979) modell. Krav-kontroll-stödmodellen inkluderar, förutom krav och kontroll, även socialt stöd (figur 1). Karasek och Theorell (1990) menar att ett socialt stöd bör prägla interaktionen mellan kollegor, chefer och ledning. Detta för att individen ska kunna utveckla handlingsmönster och identitetskänsla. Det kan i sin tur bidra till förbättrat psykiskt mående, hälsa och förmåga till inläring samt till uppnådda kollektiva mål (Karasek & Theorell, 1990). Stödet kan delas upp i kategorierna socioemotionella stöd, vilket definieras som det känslomässiga och sociala bandet mellan anställda på olika nivåer. Den andra kategorin är instrumentellt stöd som omfattar resurser och behovsanpassad assistans (Karasek & Theorell, 1990). Ett socialt stöd kan även vara negativt, då det kan skapa ett ömsesidigt beroende vilket kan ge upphov till stress. Det som talar för vikten av socialt stöd är, enligt Karasek och Theorell (1990), att bristen av socialt stöd, höga krav och låga kontrollmöjligheter kan leda till psykisk ohälsa, hjärtsjukdomar, mag- och ryggproblem. Ett starkt stöd kan däremot dämpa ångest, psykisk ohälsa och upplevelser av stress vilket är en aspekt att ta hänsyn till (Karasek & Theorell, 1990).

3.1.1 Kritik teoretiska modeller

Karasek (1979) själv beskriver en potentiell implikation när det gäller de mentala påfrestningarna som kan bero på organisationens flexibilitet och jämställdhet i beslutsstrukturen och inte enbart krav och beslutsutrymme (Karasek, 1979). Vidare mäter inte modellen eventuella effekter av sociala relationer på grupp- och organisationsnivå samt att den subjektiva upplevelsen av arbetskrav inte värderas. Detta inkluderas dock i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell.

Sparks et al. (2010) kritiserar Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell. Detta för att flera studier som använt modellen inte kunnat påvisa det resultat vad gäller ökad motivation, minskad frånvaro från arbetet samt bättre mående som modellen förutsätter. Sparks et al. (2010) har även ställt sig kritiskt till att modellen inte tar någon hänsyn till individperspektivet och därmed inte beaktar att alla människor är olika och så även behovet av att hantera och känna kontroll. Sparks et al. (2010) pekar vidare på att modellen behöver utvecklas för att ta hänsyn till individers olikheter för att främja organisatorisk kvalitet. Ytterligare kritik kommer från Payne och Fletcher (1993) som menar att krav-kontroll-stödmodellen saknar ett klassperspektiv. Kritikerna förklarar det som att klass är en variabel som har ett samband med både kontroll, krav och mental belastning vilket ligger till grund för att klass bör tas med i analysen (Payne & Fletchers, 1993). Payne och Fletchers (1993)

resonemang är relevant för vår studie eftersom enhetschefen kan ses ur ett klassperspektiv i en slags hierarkisk ordning präglad av makt (Colby, 2017). Dock kan påpekas att klass inte inkluderats som variabel i analysen i den här studien, vilket skiljer sig från Payne och Fletcher (1993) resonemang. Anledningen till detta är att klass inte varit väsentligt i analys av gruppen enhetschefer som studerats utifrån syftet.

3.2 Motivering val av teori

I denna studie har analys utgått från Karasek och Theorells (1990) teoretiska krav-kontroll-stödmodell eftersom den är relevant utifrån studiens syfte och frågeställningar. Detta eftersom denna studie vill undersöka äldreomsorgens enhetschefer arbetsituation genom att undersöka deras upplevda arbetsbelastning, mående och eventuella copingstrategier. Genom att analysera det empiriska materialet och undersöka relationen och styrkan mellan respondenternas upplevda krav, kontroll och stöd kunde enhetschefernas arbetsituation undersökas. Mer specifikt huruvida enhetschefernas arbetsituation kunde associeras med låg- respektive högstressarbete, aktivt- respektive passivt arbete samt hur dessa hanterar sin arbetsituation. Vidare har modellen använts för att analysera hur enhetschefernas mående påverkas av arbetsituation samt om- och hur deras känsla av stöd påverkar deras upplevda arbetsituation. Modellen har även använts som grund för att analysera varför enhetschefer tar till strategier för att hantera sin arbetsituation. Krav-kontroll-stödmodellen är relevant för analys av det empiriska materialet eftersom modellen analyserar relationen mellan krav, kontroll och stöd på ett sådant sätt som gör det möjligt att undersöka enhetschefernas arbetsituation. Krav-kontroll-stödmodellen är relevant eftersom att den kan ge en förståelse för hur förutsättningarna påverkar enhetschefernas arbetsituation.

4. Metod

Under det här avsnittet redovisas och diskuteras de metodologiska överväganden som gjorts i studien, reliabilitet och validitet, urvalsförfarandet, forskningsetiska hänsyn samt avslutningsvis hur genomförandet av studien gått till.

4.1 Metodologiskt förfarande

Denna studie har samlat in data och med hjälp av kvantitativa metoder analyserat arbetsituationen hos kommunala enhetschefer inom äldreomsorgen (Bryman, 2018). Enkäten ställde frågor utifrån fyra utvalda teman: arbetsituation, arbetsbelastning, mående och copingstrategier (Bryman, 2018). Insamling av material genom enkät är en väletablerad metod för att samla in empiri kring respondenter (individer) och deras inställning, upplevelser och åsikter (Bryman, 2018). Denna studie har mer specifikt använt sig av en webbenkät för att samla in sitt material. Enkäten skickades till enhetschefer inom kommunal äldreomsorg (hemtjänst och/eller särskilt boende). Webbenkäten skickades ut som länk via mejl i kombination med informationsbrev till fem kommunala mejladresser i södra Sverige. Vilka sedan befordrade vidare till kommunalt verksamma enhetschefer inom äldreomsorgens hemtjänst och särskilda boenden. Genom att ge respondenterna möjlighet att svara genom den bifogade länken minimeras processen till ett "klick" för att delta i enkätundersökningen enligt Brymans (2018) tankegångar.

Enkäten kunde ha distribuerats på andra sätt, exempelvis kunde enkäten skickats ut som dokument via mejl, i fysisk form via post eller genom personlig utdelning. Det är dock sannolikt att detta hade lett till en minskad svarsfrekvens då tröskeln att svara hade blivit högre (Bryman, 2018). Metodvalet för studien kunde även ha varit kvalitativ strukturerad intervju via telefon eller fysiskt möte. Den största fördelen med att använda sig av en kvantitativ metod var att studien nådde ut till fler respondenter än som varit möjligt under samma tid om exempelvis en semistrukturerad kvalitativ intervju använts (Bryman, 2018). Om studien använt en kvalitativ intervju hade dock ytterligare information kunnat fångas upp vad gäller utsagor, följdfrågor och andra intryck utöver de förberedda frågorna, något som en kvantitativ enkät inte fångar upp (Bryman, 2018). Om ett urval utformats på ett sådant sätt som gör det representativt för populationen enhetschefer inom äldreomsorgen så är urvalet statistisk inferens. Detta innebär att denna studie, till skillnad från en kvalitativ sådan, kan göra ett stickprov som går att generalisera på en hel population vilket denna studie syftar till att göra (Bryman, 2018). Det finns en risk att det, på grund av den mänskliga faktorn, vid överföring av data från enkät till analysprogrammet IBM SPSS 28.0, sker inmatningsfel som i sin tur kan ha en påverkan på resultatet (Djurfeldt et al., 2019). För att minimera den risken har överföringen av data genomgått noggrant flertal gånger vid flera tillfällen av båda författarna av studien.

Vid utförande av studien har även andra risker tagits i beaktning för att motverka ett missvisande resultat. Sådana brister har varit bland annat att motverka bortfall av svar på frågor genom att formulera tydliga frågor och göra ett lämpligt och relevant urval. Vi har även skickat en påminnelse för att motverka en låg svarsfrekvens, något som annars kan vara en tendens med enkäter (Bryman, 2018). Utformningen av enkäten har bearbetats under kritisk reflektion. För att motverka att respondenter undviker att svara till följd av en enkättrötthet har enkäten utformats med ett fåtal väl utvalda frågeställningar och i en design som är lättöverskådlig och tydlig (Bryman, 2018). Även enkätens svarsalternativ har, i linje med Grankvist (2021), utformats för att ge en struktur och tydlighet som gör det enkelt för respondenter att svara. Vidare har frågeställningar utformats på ett sådant sätt så att de blir möjliga att omvandla till kvantitativa värden för senare analys (Grankvist, 2021).

Resultatet från webbenkäten lades in i programmet IBM SPSS 28.0. Variablerna kategoriserades under lämpliga skalnivåer, varav enkätfråga ett, två samt fem lades in som nominal. Enkätfråga tre och fyra lades in som kvot och enkätfråga sex till och med fjorton lades in som ordinal. Webbenkäten bestod därav av fem stycken beskrivande frågor om arbetssituation, nio stycken skattningsfrågor utifrån teman om arbetsbelastning och mående, samt en öppen fråga om tema copingstrategi. Av 31 respondenter svarade alla på de beskrivande- och självskattningsfrågorna och 27 stycken på den öppna frågan. Utifrån respondenternas svar på den öppna frågan gjordes en genomgång av den insamlade datan. Vid genomgång av svaren markerades begrepp som beskrev strategier. Vidare sammanställdes de begrepp som respondenterna uppgett, alltså liknande eller samma begrepp, i olika kategorier. Av dessa kategorier kunde nio stycken copingstrategier identifieras: prioritering, strukturering, kommunikation, egenvård, delegering, att skjuta upp, övertidsarbete, samarbete och isolering. Dessa har vi valt att lägga in som särskilda nominala variabler i SPSS för att kunna mäta i analysen.

4.1.1 Beskrivande statistik

I första skedet gjordes beskrivande statistik, som visar antalet för de variabler som mäts, av respondenternas svar. Vidare gjordes univariata analyser. Pearsons koefficient är ett sätt att mäta medelvärdet för populationen och standardavvikelse (sd), vilket är ett spridningsmått av data som används i analys när spridningen är normalfördelad (Djurfeldt et al., 2019). Hade resultatet påvisat extremvärden hade Spearmans metod använts eftersom att den, till skillnad från Pearsons, inte är känslig för extremvärden (Bryman, 2018). En normalfördelad spridning kring medelvärdet är inom +/- 1 sd, enligt Pearsons koefficient, vilket innebär att 68 procent av svaren på enkäten hamnar inom den normalfördelade spridningen (Djurfeldt et al., 2019). Denna studie fann inga extremvärden vilket gjorde att valet föll på Pearsons koefficient med sd. Den beskrivande statistiken valdes för att på ett överskådligt sätt presentera respondenterna och deras arbetssituation. Analysen utgick från respondenternas svar i enkäten. Den beskrivande analysen inkluderade svar för frågorna: Vilka kön identifierar du dig som? Vilken verksamhet arbetar du i? Har du utbildning i ledarskap eller annan likvärdig utbildning? Vidare gjordes univariata analyser för respondenternas svar på frågorna: Hur många anställda har du ansvar för? Hur många år har du arbetat som chef inom äldreomsorgen?

4.1.2 Korrelationsanalys

För att se om det fanns ett samband mellan de variabler som analyseras, samt sambandets (positiva eller negativa) riktning, användes bivariat analys. Den bivariata analysen har grundats på studiens syfte och innebär att undersöka relationen mellan två variabler (Hjerm et al., 2014). Denna analys används med syfte att analysera om och hur variablerna samvarierar. För att analysera sambandet användes Pearsons korrelationskoefficient för att se om resultatet var signifikant (Bryman, 2018). När samband är signifikant (p) visas: *= $p < .05$ (motsvarar fem procents risk att resultatet är slumpmässigt), och ** = $p < .01$ (motsvarar en procents risk att svaret är slumpmässigt). Är resultatet signifikant så kan det generaliseras på populationen (Djurfeldt, 2019).

4.1.3 Regressionskoefficient

Regressionskoefficienten mäter hur mycket, eller lite, variablerna statistiskt hänger ihop (styrka). För att vidare visa på styrkan av sambanden i analysen användes Cohens riktlinjer (Djurfeldt et al., 2019). Styrkan visas enligt följande: $r = 0$ inget samband, $r = .10-.29$ svagt samband, $r = .30-.49$ medelstarkt samband, $.50-.69 =$ starkt samband, $r = .70-.99$ ett mycket starkt samband, och $r = 1.0$ perfekt samband. En medveten begränsning har gjorts för att hålla en så nära relation till studiens syfte som möjligt. Begränsningen innebär således att studiens resultat bara kommer att fokusera på de resultat som ansetts vara relevanta i relation till studiens syfte och frågeställningar. Alltså har begränsningen inneburit att studien endast inkluderat de samband som är relevanta vid analys enligt krav-kontroll-stödmodellen och tidigare forskning i relation till studiens syfte. Vidare har endast sådana samband redovisats som varit medel- till mycket starka, och/eller signifikanta, eller på annat sätt ansetts varit intressanta för studien. Studien kunde ha inkluderat andra icke-signifikanta samband. Detta hade kunnat ge intressanta implikationer för just de respondenter som deltog i studien. Genom den begränsning som gjorts så bortses från ett omfattande antal icke-signifikanta samband som kunde ha påvisat intressanta

korrelationer. Eftersom denna studie ämnar generalisera resultatet på populationen har dessa inte ansetts vara, bortsett från ett få antal icke-signifikanta samband, relevant att analysera.

4.2 Reliabilitet och validitet

Denna studie har präglats av ett analytiskt förhållningssätt kring reliabilitet och validitet genom hela processen. För den här studien har frågeställningarna i enkäten formulerats med grund i annan forskning och med stöd från litteratur (Djurfeldt et al., 2019, Grankvist, 2019 och Bryman, 2018). Detta för att på så sätt i så stor utsträckning som möjligt främja trovärdigheten och därmed reliabiliteten (Djurfeldt et al., 2019). Webbenkäter gör det möjligt att ställa exakt samma frågor till olika människor på samma tid vilket även ger förutsättningar för att, om svaren är detsamma, påvisa reliabiliteten i en studie (Djurfeldt, et al., 2019). För att öka validiteten har en kritisk reflektion och diskussion förts fortlöpande genom processen för att säkerställa att vald teori är relevant i relation till syfte och frågeställningar. Vidare att frågeställningarna som formulerats ger svar på det som eftersträvas och att undersökningen kan anses vara tillförlitlig. Studien har även tagit i beaktning det som Djurfeldt et al. (2019) beskriver som en utmaning i alla undersökningar, vilken är att operationalisera. Att omformulera begrepp och syfte till något mätbart i form av frågeställningar, indikationer och sedan resultat. Utan en lyckad operationalisering blir konsekvensen en undersökning präglad av systematiska fel, något som denna studie aktivt försökt motverka. Detta genom att formulera enkätfrågor på ett sådant sätt som gjort det möjligt att enkelt omvandla till något mätbart vid analys. För att eftersträva validitet har frågorna bearbetats i enkäten för att vara så objektiva och icke-värderande som möjligt. Detta för att dels inte färga respondenternas svar med egna åsikter och eventuella förutfattade meningar, dels för att göra det enklare för de respondenterna att svara sanningsenligt (Bryman, 2018).

Av de 62 respondenter som enkäten skickades ut till var svarsfrekvensen 50 procent, och därmed var bortfallet även det 50 procent. Bortfall av svar innebär en osäkerhet vad gäller det resultat som presenteras, något som tas i beaktning i analysen och läsaren av uppsatsen bör ha i åtanke. Dock ska hänsyn tas till att en svarsfrekvens på 50 procent går att generalisera, även om en högre svarsfrekvens hade kunnat ge ett ännu mer tillförlitligt resultat (Bryman, 2018).

4.3 Urval

Att göra ett urval i en studie innebär att, med grund i studiens syfte och frågeställningar, besluta vilka respondenter som är relevanta att samla information från (Bryman, 2018). Denna studie syftar till att undersöka och belysa enhetschefers arbetssituation inom den kommunala äldreomsorgen. Därav blev urvalet enhetschefer för hemtjänst och/eller särskilt boende inom kommunal äldreomsorg. Studien söker svaret på frågeställningar som rör dessa chefers upplevda arbetssituation, belastning, mående och copingstrategier, därmed kan urvalet benämnas som målinriktat (Bryman, 2018). Den aktuella studiens urval är en subgrupp av den homogena gruppen enhetschefer inom det aktuella fältet. Även kallat sannolikhetsurval, eftersom det omfattar respondenter från fem kommuner i södra Sverige och inte hela populationen (alla enhetschefer i Sverige). De fem kommunerna bestod av en stadskommun, en storstadskommun och tre landsbygdskommuner vilket gör urvalet representativt för södra Sverige. Urvalet kan därmed anses vara relevant i relation till det formulerade syftet och för att besvara tillhörande frågeställningar (Bryman, 2018). För att förmedla ut enkäten i denna studie

togs en kontakt med de fem kommunerna på respektive offentlig mejladress, detta för att, liksom Brymans (2018) resonemang, säkerställa att respondenterna fick enkäten direkt. Tillvägagångssättet valdes för att förebygga eventuella särskilda urval av överordnad chef som annars kunde vara fallet vid en kontakt med respondenternas egna chefer (Bryman, 2018). Den aktuella studien har gjort ett slumpmässigt urval ur hela populationen av enhetschefer inom det specifika fältet hemtjänst och/eller särskilt boende för äldre vilka kan vara representativa för populationen (Bryman, 2018). Därmed eftersträvas möjligheten att, genom en stickprovsundersökning, kunna generalisera resultatet på populationen med grund i studiens syfte, frågeställningar, fält och instrument för insamling av data (Bryman, 2018). Vidare har studien utgått från ett sannolikhetsurval för att minimera risken för urvalsfel vilket innebär att chansen för ett missvisande resultat minskar. Storleken på urvalet av denna studie har grundats på flera aspekter, vilka var riktlinjer för urval vid Högskolan Väst, tidsåtgång, kostnader och behov av precision.

Till en början planerades urvalet endast omfatta enhetschefer inom en kommun men utökades med tidens gång till fem kommuner. Detta för att genom ett större stickprov, som Bryman (2018) poängterar, främja trovärdigheten och möjligheten till precision och generalisering. Det bör även framhåvas att eftersom urvalet av respondenter består av en homogen grupp så krävs ett mindre stickprov jämfört med ett heterogent urval av respondenter (Bryman, 2018). Urvalsramen för den här studiens population har varit enhetschefer inom kommunal äldreomsorg och då inom antingen hemtjänst och/eller särskilt boende. Urvalsramen har utformats med grund i studiens syfte och frågeställningar vilket gör den relevant och studien kan även hävdas vara representativ (Djurfeldt et al., 2018). Studiens webbenkät skickades till totalt 62 stycken kommunalt verkställda enhetschefer inom fem kommuner i södra Sveriges äldreomsorg (hemtjänst och/eller särskilt boende). Av dessa svarade 31 respondenter på enkäten (med en svarsfrekvens på 50 procent). Respondenterna för studien var tjugofyra kvinnor och sju män, varav nio stycken var verksamma inom särskilt boende, tolv inom hemtjänst och tio inom både särskilt boende och hemtjänst. Respondenternas ansvar för antal anställda varierade mellan 14 och 84 personer. Vad gäller respondenternas arbetstid fann undersökningen att erfarenheten som verksam enhetschef varierade med ett spann på 0,5–33 år inom äldreomsorgen. Majoriteten av respondenterna (17st, 54,8%) angav att de genomgått utbildning om en eller flera kurser inom ledarskap, följt av 11 respondenter (35,5%) med ledarskapsutbildning om minst 60 högskolepoäng samt två respondenter med utbildningen genom annat (6,5%) och en respondent utan utbildning i ledarskap (3,2%).

4.4 Forskningsetiska ställningstaganden

Studiens författare har valt respondenter med syfte att fånga de professionellas upplevelser och uppfattningar om sin arbetssituation. Den här studien är relevant eftersom den undersöker och beskriver enhetscheferns arbetssituation på ett utbrett sätt genom att inkludera dels arbetsbelastning och påverkan på måendet, dels strategier som används för att hantera sin situation. Vidare tar studien aktivt hänsyn till minoritetsgruppens (de äldres) integritet och kommer därför inte att inkludera eller behandla uppgifter om brukare inom äldreomsorgen. Studien har aktivt övervägt vem som är etiskt försvarbar att rikta enkäten till (Vetenskapsrådet,

2017). Studien är objektiv där respondenterna enskilt svarar på frågeställningar vilket betyder att studiens författare inte närvarade när enkäten besvarades. Det innebär att respondenters svar på enkäten inte kommer att förvrängas eller färgas av författarnas egna åsikter. Författarna kan på detta sätt inte påverka eller manipulera respondenten i någon riktning (Bryman, 2018). I enighet med konfidentialitetskravet, kommer känsliga uppgifter behandlas varsamt och ej röjas, vilket åstadkommit genom att utforma enkätfrågor i förväg med hänsyn till detta och därför inte riskerar att röja känsliga uppgifter (Bryman, 2018). Data kommer, som nyttjandekravet kräver, samlas in, hanteras och analyseras varsamt (här i form av anonyma webbenkäter) och endast i relation till- och under arbetet med studien. Deltagare informeras i anslutning till utskick av enkäter, enligt informationskravet, om studiens syfte, metod, användning av data och vad det innebär att delta samt att det är frivilligt att delta (Bryman, 2018). Respondenter fick information i samband med länk till enkätfrågor för att säkerställa att respondenter givits tid för att sätta sig in i- och ta ställning till studien och sitt deltagande. Insamlade data kommer vidare att raderas efter bearbetning. Studien uppfyller sitt ansvar för de som direkt eller indirekt medverkar eller berörs av studien. Detta genom att följa Brymans (2018) resonemang om god kvalitet, exempelvis genom att utforma enkätfrågor efter tidigare ställda frågor i studier och med stöd i forskning. I utförandet av metod tas hänsyn till samhällets normer och värderingar, vilka innefattar att inte ljuga utan öppet granska och redovisa metoder, inte skada andra, vara transparent, med flera (Vetenskapsrådet, 2017). Respondentens identitet skyddas genom att personuppgifter inte dokumenteras och svar anonymiseras i bearbetning av data genom att använda webbenkät som gör det möjligt att vara anonym (Vetenskapsrådet, 2017). Med anledning av anonymiteten har enkäten formulerats på ett sådant sätt så att respondenternas kointillhörighet inte röjts, detta för att motverka möjligheten till att spåra svaren till individen. Respondenter bestämmer själva om dessa vill delta, enligt samtyckeskravet, och blir informerade i informationsbrevet att de, genom att besvara enkäten, också ger ett informerat samtycke till att delta och därmed att de blivit informerade om studien (Bryman, 2018).

Sammanfattningsvis har de etiska ställningstaganden i denna studie utgått från de fyra forskningsetiska principerna: samtyckeskrav, informationskrav, konfidentialitetskravet samt nyttjandekrav (Vetenskapsrådet, 2017). Deltagarna i denna studie har informerats om innebörden av dessa principer via ett informationsbrev som skickats via mejl. Informationen om principerna meddelade att studien är frivillig enligt frivillighetsprincipen och att den när som helst kan avbrytas av respondenten utifrån samtyckeskraven (Bryman, 2018).

4.5 Genomförande och upplägg

Webbenkäten har formulerats i "Google Form". Enkäten har tagit avstamp i tankegångar som utvecklats vid läsning och bearbetning av de vetenskapliga artiklar som tas upp i studien samt från litteratur (Granqvist, 2019 och Bryman, 2018) i vilka relevanta frågeställningar och formuleringar fångats upp. Kommuner för respondenter till webbenkäten valdes ut slumpmässigt utifrån en karta av södra Sverige. Därefter lokaliserade vi kommunala mejladresser på respektive kommuns webbsida. Efter detta togs en första kontakt med respektive fem kommuner via den kommunala offentliga mejladressen. Vid första kontakt

skickades ett sedan tidigare formulerat meddelande (bilaga 1), Inledande förfrågan kommuner) med en förfrågan om att förmedla vidare informationsbrev och länk till enkät till de tilltänkta respondenterna. När bekräftelse mottogs skickades informationsbrev och länk (bilaga 2) till webbenkät (bilaga 3) till respektive mejladress som sedan skickades vidare till de alla verksamma enhetschefer inom kommunal äldreomsorg (hemtjänst och/eller särskilt boende). Därefter dokumenterades namn på kommun samt antal verksamma enhetschefer. Detta för att ge studiens författare en sammanfattande beskrivning av hur många respondenter som informationsbrevet (bilaga 2) med länk till webbenkäten skickades till. Deadline för enkät sattes inom 10 arbetsdagar. Det skickades en påminnelse efter 7 dagar. För att sammanställa och analysera resultatet användes dataprogrammet IBM SPSS statistics 28.0.

4.6 Sökmotorer och urval i litteratur/artiklar

Den sökmotor för peer-reviewed vetenskapliga artiklar som använts var Sociology Source Ultimate i EBSCO via Högskolan Västs bibliotek.

Sökord som använts var kombinationer av: manager* OR leader* OR supervisor* OR executive* och experience* OR attitude* OR perspective*, coping* OR resilience* OR "stress management", "elderly care" OR "geriatric care", "elder care" OR "social work with older people" samt swe* OR nordic* OR scandinavia*.

Sökningar har även gjorts i sökmotor Taylor & Francis online. Vidare har andra relevanta vetenskapliga artiklar funnits via referenslistor från annan forskning.

5. Resultat och analys

I detta avsnitt kommer resultatet av studiens webbenkät att presenteras genom att redogöra för respondenternas skattade arbetsituation. I analysen kopplas studiens teman: arbetsituation, arbetsbelastning, mående och copingstrategier till Karasek och Theorells (1990) modell. Alltså har dessa teman tolkats- och kategoriserats under modellens komponenter: kontroll, krav och stöd. I tillägg analyseras respondenternas mående, detta kan ses som en indikation för enhetschefers arbetsituation likt Karasek och Theorells (1990) resonemang. Avsnittet är utformat genom att resultatet presenteras med en beskrivande tabell eller figur samt analys och tolkning av resultatet. Analys kopplas vidare till bearbetad forskning och Karasek och Theorells (1990) teoretiska modell. Avsnittet presenterar endast de resultat som, av studiens författare, ansetts relevanta, i relation till studiens syfte och frågeställningar. Därmed har en medveten begränsning gjorts.

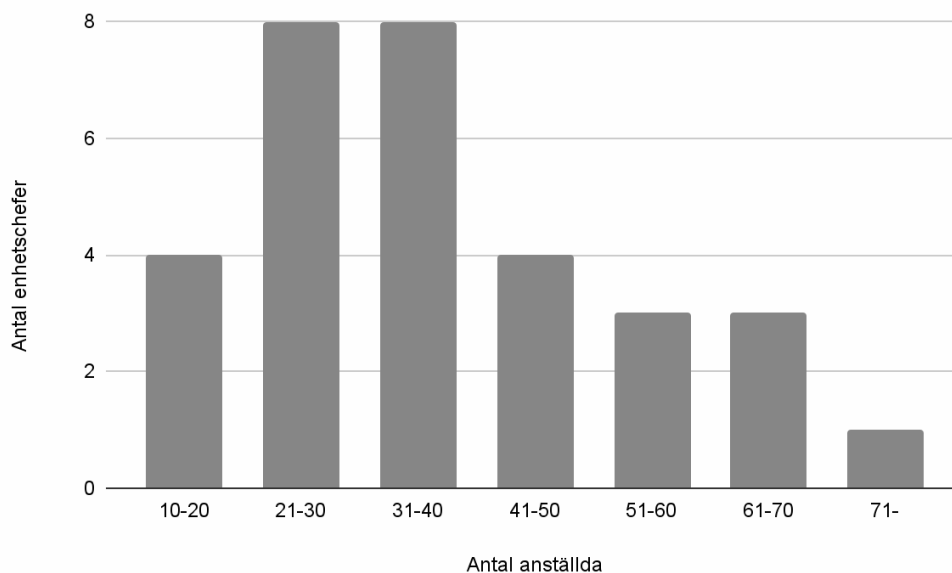
5.1 Arbetsituation

Arbetsituationen för enhetschefer i södra Sverige ser olika ut med tanke på spridningen av antalet anställda (tabell 1). Av resultatet kan utläsas att vissa enhetschefer, som Colby (2017) har poängterat, har ett stort antal anställda. Något som Socialstyrelsen (2023) beskriver vara icke-optimalt. Bakker och de Vries (2019) likt Dellve et al. (2013) framhäver att en sådan belastning innebär behov av organisatoriskt stöd. Karasek och Theorell (1990) lyfter vidare fram att de organisatoriska förutsättningarna är väsentliga för individens upplevelser av krav, kontroll och stöd. Aspekter som att hantera antalet anställda är därför påverkade av huruvida enhetschefer har en känsla av kontroll över arbetsituationen. Resultatet visar att de flesta

enhetscheferna (16 stycken) har mellan 21 och 40 anställda. Vidare kan utläsas att sju enhetschefer har ansvar över 50 stycken anställda (tabell 1).

Tabell 1.

Antal anställda



Att ha ett stort antal anställda kan indikera sämre organisatoriska förutsättningarna som kan medföra höga krav och låg kontroll, alltså *högstressarbete* (Karasek & Theorell, 1990) (tabell 2). Detta kan medföra att enhetschefen blir stressad vilket i längden kan leda till utmattning. Även tillgång till (social och organisatoriskt) stöd kan öka känslan av kontroll och därmed främja aktivt arbete enligt Karasek och Theorells (1990) modell. Däremot om enhetschefen känner kontroll över arbetssituationen så kan det leda till en bättre beslutsförmåga och en motiverande känsla att prestera enligt Karasek och Theorell (1990). Genom att analysera resultatet genom krav-kontroll-stödmodellen kan det tolkas som att antalet anställda egentligen inte har någon betydelse för arbetsbelastningen, snarare handlar det om en känsla av kontroll genom att kunna hantera dessa krav. Krav som är enklare att klara av med ett organisatoriskt och socialt stöd (Karasek & Theorell, 1990). Bakker och de Vries (2019) framhäver som Cregård och Corin (2019) att både socialt och organisatoriskt stöd är väsentligt för att enhetschefen ska klara av arbetsbelastningen vilket även stödjer Karasek och Theorells (1990) teori.

Tabell 2.

Korrelation antal anställda

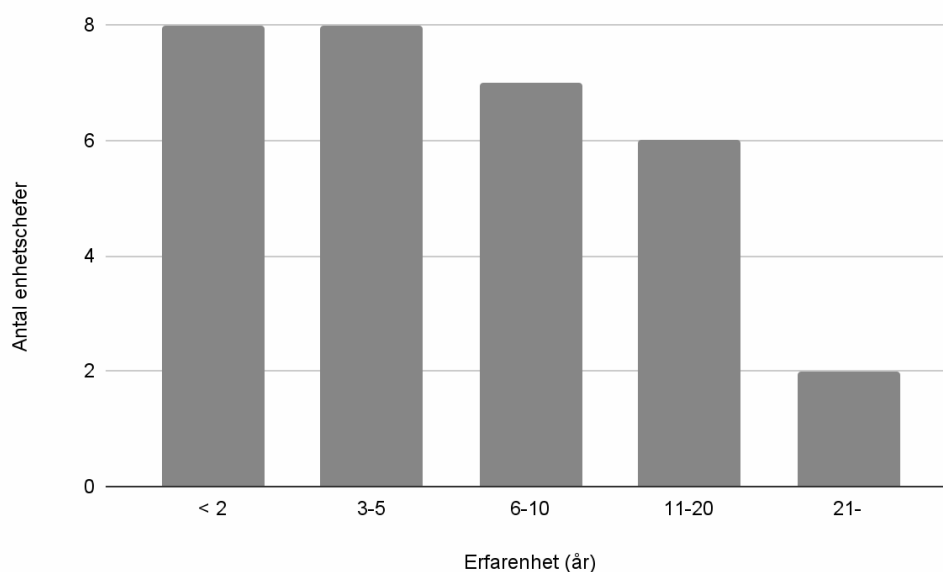
| | Arbetsbelastning | Lyssnad till av överordnad |
|-----------------|------------------|----------------------------|
| Antal anställda | .367* | -.436* |

Notering: N=31, signifikans visas som: *= $p < 0.05$, **= $p < 0.01$

Resultatet visar ett medelstarkt, signifikant och positivt samband med arbetsbelastning (tabell 2). Detta kan tolkas som att när mängden anställda enhetschefer ansvarar för ökar så ökar även upplevelsen av arbetsbelastningen. Vidare kan tolkas att antalet anställda korrelerar negativt med upplevelsen att bli lyssnad till av överordnade. Detta indikerar att desto fler anställda enhetschefer har desto mindre känner de sig lyssnade till av överordnade. Ett resultat som vidare kan kopplas till den typ av verksamhet som enhetschefen är verksam i (eftersom de med ansvar för särskilt boende eller både särskilt boende och hemtjänst har fler anställda än de med ansvar för endast hemtjänst, se tabell fyra, Arbetsbelastning verksamhet).

Tabell 3.

Yrkeserfarenhet



Enhetschefernas yrkeserfarenhet inom äldreomsorgen är spridd (tabell 3). Resultatet visar bland annat att åtta stycken av respondenterna angett upp till två års erfarenhet. Detta resultat skulle kunna tolkas som att det inom de två senaste åren, som Socialstyrelsen (2021) beskriver, har slutat två av tio enhetschefer eftersom 8 av 31 (ca två av tio) tjänster som enhetschef tillsatts inom två år. Detta skulle alltså *kunna* innebära att åtta stycken slutat dessförinnan. Det behöver dock inte nödvändigtvis inte vara så eftersom det kan finnas andra orsaker till resultatet. Därför kan det med grund i endast detta resultat, inte säkerställas att resultatet går i linje med Socialstyrelsens (2021) resonemang. En möjlig orsak skulle kunna vara att behovet av fler omsorgsverksamheter, och därav även enhetschefer, ökar i takt med antalet äldre (Socialstyrelsen, 2021). Antalet enhetschefer med upp till två års erfarenhet skulle därmed

kunna stå för uppstarter av nya enheter. Vidare kan utläsas att åtta stycken har två till fem års erfarenhet. Resterande av respondenterna (15 stycken) har uppgett spridda svar från sex år till över tjuugoett års erfarenhet.

5.2 Arbetsbelastning

Generellt skattar respondenterna sin arbetsbelastning över medel oberoende av vilken verksamhet respondenten jobbar i (tabell 4). Detta kan tolkas som att arbetsrollen inom äldreomsorgen innebär en arbetsbelastning över medel. Resultatet visar att enhetschefer som ansvarar för både särskilt boende och hemtjänst skattar sin belastning högre än de som endast ansvarar för en verksamhet. Resultatet kan sättas i relation till det som Socialstyrelsen (2023) beskriver som ett stort antal anställda som har påverkan på arbetsmiljön.

Tabell 4.

Arbetsbelastning verksamhet

| Verksamhet | Arbetsbelastning m(sd) | Mängd anställda m(sd) |
|-------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Särskilt boende | 3.8(0.7) | 39(20) |
| Hemtjänst | 3.7(0.9) | 35(10) |
| Särskilt boende och hemtjänst | 4.7(0.5) | 44(23) |

*Svarsalternativen för hur respondenterna **upplever sin arbetsbelastning** var enligt följande: 1= mycket låg, 2= låg, 3= medel, 4= hög och 5= mycket hög.*

De respondenter med ansvar för båda verksamheterna har generellt skattat sin arbetsbelastning som hög till mycket hög (tabell 4), vilket går i samma linje som Dellve et al. (2013) samt Cregård och Corins (2019) resonemang om organisatoriska förutsättningarnas påverkan på arbetsbelastning. Ett resultat som skiljer sig från enhetschefer som ansvarar för en verksamhet som skattat något lägre (medel-hög). Resultatet visar att arbetsbelastningen har skattats likvärdigt mellan enhetschefer på särskilt boende och hemtjänst. Ett resultat som indikerar att en enhetschef som ansvarar för båda verksamheterna har en högre arbetsbelastning än de som ansvarar för en verksamhet (tabell 4). En orsak till detta skulle kunna vara en kombination av dels vilken verksamhet denne arbetar i samt dels mängden anställda enhetschefen har ansvar. Detta eftersom de enhetschefer som angett att arbetar i både särskilt boende och hemtjänst har uppgett en högre arbetsbelastning samtidigt som de, i regel, har fler antal anställda än de chefer som arbetar inom hemtjänst. Detta skulle då kunna förklara skillnaden mellan enhetschefer med ansvar för både särskilt boende och hemtjänst och de som ansvarar endast för särskilt boende, även om de har ungefär lika många anställda.

Tabell 5.*Arbetsituation*

| Frågor | m(sd) |
|--|----------|
| 1. Hur upplever du din arbetsbelastning? | 4.0(0.8) |
| 2. Jag upplever att jag blir lyssnad på av mina överordnade? | 2.4(0.8) |
| 3. Känner du att du räcker till i din arbetsroll? | 2(0.6) |
| 4. Upplever du stöd från dina kollegor? | 2.6(0.6) |
| 5. Under de senaste tre månaderna har jag hunnit med mina arbetsuppgifter under arbetstid? | 1.5(0.9) |

*Svarsalternativen för **arbetsbelastning** var enligt följande: 1= mycket låg, 2= låg, 3= medel, 4= hög och 5= mycket hög. Svarsalternativen för **upplevelsen att bli lyssnad på, känner du att du räcker till i din arbetsroll** samt **upplevelsen av stöd** var enligt följande: 0=aldrig, 1= sällan, 2= ibland och 3= hela eller större delen av tiden. Svarsalternativen för **hunnit med arbetsuppgifter** var enligt följande: 0= aldrig, 1= sällan, 2= ofta och 3= alltid.*

Resultatet visar att respondenterna generellt (68 procent) skattar sin arbetsbelastning mellan medel och mycket hög (tabell 5). Vid närmare analys indikerar resultatet en ansträngd arbetsituation, vilket kan stödja Cregård och Corins (2019) resonemang om enhetschefer som säger upp sig på grund av rådande arbetsförhållanden. Respondenternas svar i denna studie visar på brister i förutsättningar för arbetet. Liknande resultat kan urskiljas vad gäller respondenternas upplevelser av stöd och möjligheten till gehör från överordnade. Spridningen visar att respondenternas upplevelser kring detta är spridda mellan svarsalternativen ibland och ofta. Detta resultat kan tolkas som, likt Bakker och de Vries (2019) resonemang, att enhetschefer har olika förutsättningar för att få stöd i sin roll. Det visar även det Spark et al. (2010) beskriver som en brist i Karasek och Theorells (1990) teori som inte tar de subjektiva definitionerna av arbetsbelastning i beaktning. Resultatet kan vidare, i linje med Spark et al. (2010) kritik, tolkas indikera att enhetschefers olika behov inte uppfyllts eller att samma arbete kan innebära olika belastning för olika individer. Vidare visar resultatet att respondenterna, i regel, inte upplever sig vara tillräckliga i sin arbetsroll. Inte heller har de hunnit med sina arbetsuppgifter under arbetstid, något som även kan indikera en bristande kontroll enligt Karasek och Theorells (1990) teori.

Tabell 6.*Korrelation krav och kontroll*

| | Lyssnad till av överordnade | Räcka till | Hunnit uppgifter |
|------------------|-----------------------------|------------|------------------|
| Arbetsbelastning | -.675** | -.567** | -.493** |

Notering: N=31, signifikans visas som: *= p <0.05, **= p <0.01

Resultatet kan tolkas som att enhetschefers arbetsbelastning (krav) minskar om de känner att de blir lyssnade på av överordnade chefer (stöd) (tabell 6). Samvariationer tolkas som att arbetsbelastningen påverkar hur enhetschefer räcker till och hinner med sina arbetsuppgifter negativt. Alltså desto högre arbetsbelastning desto mindre blir upplevelsen av att räcka till eller att hunnit med sina arbetsuppgifter. Detta kan enligt Karasek och Theorells (1990) modell relateras till höga krav och låg kontroll vilket riskerar leda till enhetschefers ohälsa (stressdiagonalen). Colby (2017) framhäver att ledarskapet formas i den kontext det befinner sig i vilket, vid hög belastning, kan leda till försämrat fokus på den process som kommer med att leda en människobehandlande organisation som ständigt förändras. Colby (2017) förklarar vidare att faktorer som påverkar ledarskapet i praktiken är organisatoriska förutsättningar.

5.3 Mående

Tabell

7.

Mående

| Frågeställning | m(sd) |
|---|----------|
| 1. Hur känner du att ditt arbete har påverkat ditt mående de senaste tre månaderna? | 2.4(1.0) |
| 2. Känner du dig stressad i ditt arbete? | 3.4(1.0) |
| 3. Känner du dig mentalt utmattad efter arbetstid på grund av ditt arbete? | 2.0(1.0) |
| 4. Upplever du att du får tillräckligt med återhämtning på din lediga tid? | 2.5(1.0) |

Svarsalternativ för **påverkat mående de senaste tre månaderna** var enligt följande: 0= bara negativt, 1= till största del negativt, 2= varken det ena eller det andra, 3= till största del positivt och 4= bara positivt. Svarsalternativ för **upplevd stress** var enligt skala 1–5: 1= inte alls och 5= mycket. Svarsalternativ för **upplevd mental utmattning** var enligt följande: 0= aldrig, 1= sällan, 2= ibland, 3= ofta, 4= nästan alltid och 5= alltid. Svarsalternativ för **upplevd återhämtning** var enligt följande: 0= aldrig, 1= sällan, 2= ibland, 3= ofta och 4= alltid.

Det kan generellt utläsas att under de senaste tre månaderna så uppger majoriteten av respondenterna (68 procent) att arbetet har påverkat dem, allt från positivt till negativt (tabell 7). Även stressen och den mentala utmattningen kopplat till arbetet varierar mellan låg/sällan och hög/ofta. Detta understryker de olika förutsättningarna som rollen innebär (Colby, 2017). Resultatet tyder på att enhetscheferna kan uppleva sig få återhämtning på sin lediga tid, även om det varierar.

Tabell 8.

Korrelation krav och mående

| | Stress | Mentalt utmattad | Påverkat mående |
|------------------|--------|------------------|-----------------|
| Arbetsbelastning | .553** | .521** | -.298 |

Notering: N=31, signifikans visas som: *= p <0.05, **= p <0.01
 Frågeställning om påverkat mående ställdes enligt följande: **Hur upplever du att arbetet har påverkat ditt mående de senaste tre månaderna?**

Av resultatet kan tolkas att arbetsbelastning har starka positiva samband med upplevd stress och mental utmattning (tabell 8). Dock visas inga signifikanta samband mellan arbetsbelastningen och arbetets påverkan på enhetschefers mående. Detta kan tolkas som, genom Karasek och Theorells (1990) modell, att enhetschefer upplever sig ha tillräckligt med kontroll i relation till arbetskrav. Detta för att arbetet inte ska påverka måendet. Resultatet implicerar att just arbetsbelastning inte har något signifikant samband med hur arbetet påverkar enhetschefers mående inom *de tre senaste månaderna*, detta behöver inte nödvändigtvis innebära att arbetet inte påverkar individens mående och arbetssituation över längre tid.

Tabell 9.

Korrelation (organisatoriskt) stöd

| | Räcka till | Stress | Mentalt utmattad |
|----------------------------|------------|---------|------------------|
| Lyssnad till av överordnad | .441* | -.547** | -.514** |
| Kollegialt stöd | .367* | -.185 | -.271 |

Notering: N=31, signifikans visas som: *= p <0.05, **= p < 0.01.

Resultatet kan tolkas likt Karasek och Theorells (1990) modell som säger att stöd främjar känsla av kontroll. Detta eftersom resultatet visar att desto mer individen upplever sig bli lyssnad till av överordnad (stöd), desto mer upplever sig enhetschefer räcka till i sin arbetsroll (kontroll) (tabell 9). Även måendet påverkas av att bli lyssnad på av överordnad (stöd) som krav-kontroll-stödmodellen beskriver (Karasek & Theorell, 1990). Detta visar sig i resultatet att upplevd stress och mental utmattning sjunker i takt med att upplevelser av instrumentellt

och socioemotionellt stöd ökar. Resultatet tolkas som att bli lyssnad på av överordnade har fler signifikanta och starkare samband än kollegialt stöd. Det indikerar att samvariationerna med att bli lyssnad på av överordnade (stöd) har låg risk att vara slumpmässigt. Detta till skillnad från samvariationen mellan kollegialt stöd, enhetschefers mående och känsla av att räcka till. Kollegialt stöd visar dock samband med stress och mental utmattning men eftersom dessa inte är signifikanta så är det hög risk att resultatet är slumpmässigt och därför inte kan generaliseras på populationen. Indikationen kan dock visa att det kollegiala stödet är samvarierande, om än svagt eller medelstarkt, för just de enhetschefer som deltagit i studien. Att räcka till kan tolkas som kontroll utifrån Karasek och Theorells (1990) teori. Detta pekar på, likt Karasek och Theorells (1990) resonemang, att kommunikation med överordnade har betydelse för huruvida enhetschefer upplever stress och mental utmattning i sin arbetsroll. Känslan av gehör kan tolkas lindra känslan av stress. All hänvisad forskning i denna studie understryker att stöd är väsentligt för den professionellas arbetssituation och förmåga i arbetsrollen. Detta stödjer denna studies analys där tolkning visar att kollegialt stöd och att bli lyssnad till av överordnade har ett positivt samband med känslan av att räcka till- och därmed kan påverka respondenternas arbetssituation.

Tabell 10.

Stöd (genom fritid)

| | Arbets- belastning | Räcka till | Hunnit uppgifter | Stress | Påverkat mående | Utmattning |
|--------------|-----------------------|------------|---------------------|--------|--------------------|------------|
| Återhämtning | -.472* | .685** | .557** | -.480* | .706** | -.629** |

Notering: N=31, signifikans visas som: *= $p < 0.05$, **= $p < 0.01$

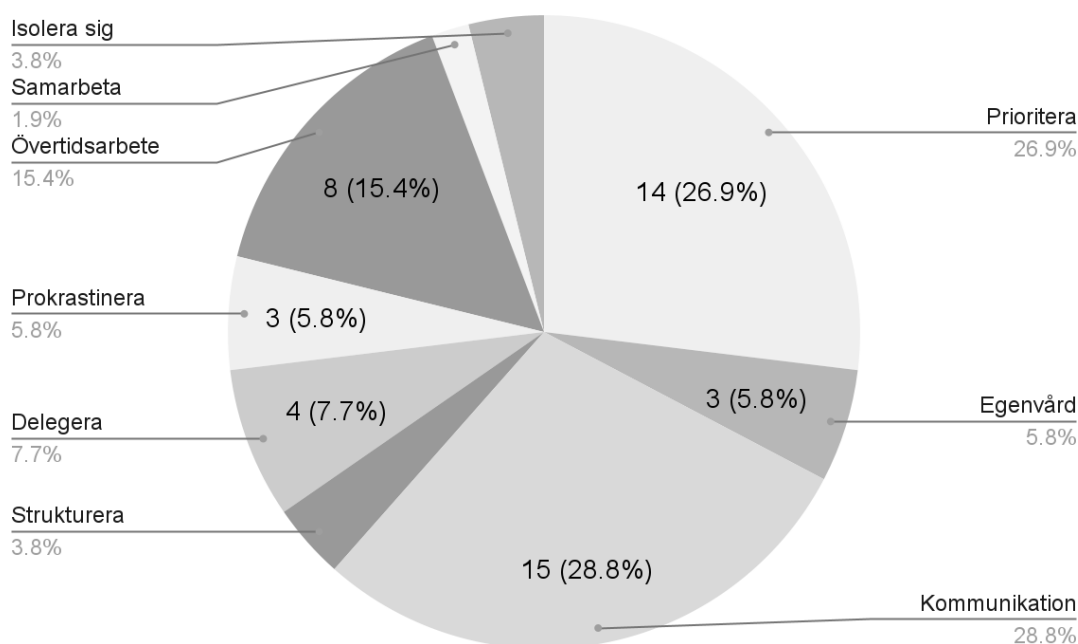
Återhämtning har ett mycket starkt positivt, signifikant samband med hur respondenterna upplever att måendet påverkas av arbetet (tabell 10). Återhämtning har även ett signifikant samband med hur de upplever att arbetsbelastningen påverkas av arbetet. Detta visar, i linje med krav-kontroll-stödmodellen att återhämtningen är väsentlig eftersom ju mer återhämtning enhetschefer upplever sig få utanför arbetet desto mindre stress och arbetsbelastning upplever dem (Karasek & Theorell, 1990). Återhämtning visar sig även vara en avgörande aspekt för hur enhetschefers mående påverkas av arbetet, vilket även Dellve et al. (2013) poängterar. Resultatet visar att ju mer återhämtning enhetschefer får desto mer upplever de sig påverkas positivt av sitt arbete. Vilket därmed även innebär att ju mer de upplever en avsaknad av återhämtning desto mer negativt upplever de att arbetet påverkar dem. Av resultatet framgår vidare att återhämtning är betydande för enhetschefers mående generellt. Detta går i linje med Karasek och Theorells (1990) resonemang om att individen, genom att aktivera sig på fritiden (återhämtning), kan omvandla den negativa energin till något positivt.

5.4 Copingstrategier

Vid analys av cirkeldiagrammet visas respondenternas svar för den öppna frågan om copingstrategier. Frågan löd: **Vad gör du om du upplever att du inte kan, hinna eller orkar med dina arbetsuppgifter? Ge exempel.** Av respondenternas svar identifierades nio övergripande strategier vilka presenterats i cirkeldiagrammet. Observera att respondenter kan ha svarat flera strategier, därav visas summan av svaren mer än antal respondenter (n=31).

Tabell 11

Copingstrategier



Resultatet av den öppna frågan visar att majoriteten av enhetscheferna använder flera copingstrategier för att klara av, hinna eller orka med sitt arbete (arbetsbelastning/krav) (tabell 11). Detta kan liknas med det Bakker och de Vries (2019) benämner som copingflexibilitet. Vilket de definierar som förmågan att växla mellan strategier, som denne anser vara lämplig för de krav som ställs på denne, utefter varje givet tillfälle. Att enhetschefer vidare använder sig av copingstrategier kan styrkas av svarsfrekvensen på frågan i webbenkäten där 27 stycken svarade på frågan om copingstrategier. Att använda copingstrategier kan tolkas som ett tillvägagångssätt för enhetschefer att skapa egenkontroll enligt krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Av resultaten kan särskiljas att kommunikation, prioritering och övertidsarbete är de tre strategier som enhetscheferna använder sig av mest (tabell 11). Respondenter svarade bland annat: “meddelar/bollar med min chef”, “tar stöd av en kollega“, “Prioriterar (...) och tvingas ibland göra enbart det absolut nödvändiga“, “arbetar mer än den normala arbetstiden” samt “springer fortare”. Resultatet kan tolkas som att enhetschefer upplever att *kommunikation* med kollegor eller överordnade är det bästa sättet för att klara av, hinna eller orka med sitt arbete. I motsats till detta visas att avsaknaden av stöd i form av kommunikation påverkade enhetschefen. Respondenter skrev bland annat “(...) ingen hjälp av högre chef, hen är inte intresserad av mig eller min grupp” och “hen har några få chefer som

hen prioriterar och hjälper”. Citatet visar, likt Cregård och Corin (2019), att konflikter mellan nivåer påverkar enhetschefen. Det kan även tolkas som att ojämlikheten i tillgång av stöd har en påverkan på enhetschefen likt krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990). Resultatet visar vidare ett stort antal enhetschefer som uppgett strategin *prioritering* (tabell 11). Detta indikerar att enhetschefer gör prioriteringar i arbetet som en lösning när de inte kan slutföra sina arbetsuppgifter. Även *overtidsarbete* är en vanligt förekommande strategi vilket tolkas som att enhetschefer väljer att arbeta utanför arbetstid genom overtidsarbete eller genom flex för att klara sitt arbete. Resultatet visar vidare överraskande siffror för strategin *samarbete*, där endast *en* enhetschef uppgett detta genom att säga “ger andra chansen att vara delaktiga i lösningen”. Resultatet indikerar att enhetschefer i första hand inte väljer att samarbeta med andra. Av analys kan utläsas att även *egenvård* inte är en frekvent copingstrategi för enhetschefer i lika stor utsträckning som andra strategier (tabell 11). En respondent svarade "ser till att jag gör saker på fritiden som ger mycket energi". Resultatet kan tolkas, i enlighet med Bakker och de Vries (2019), att respondenterna i regel inte väljer egenvård (återhämtning) på grund av bristande ork även om det är en strategi som främjar välmåendet. Dessutom visar resultatet att *en* respondent uppgett strategin *att skjuta upp* och två upp gav att de *isolerar sig* som copingstrategi (tabell 11). Respondenter upp gav att de “hoppas att det löser sig”, “(...) om möjligt skjuter jag fram deadline annars får det vänta” samt “arbetar hemma, stänger dörren, stänger av telefonen”. Detta kan tolkas som en sista utväg för att klara, hinna eller orka sitt arbete. Trots att de enhetschefer som uppgett att de skjuter upp och/eller isolerar sig är låg, så är det ett resultat att uppmärksamma. Detta eftersom dessa kan vara riskfyllda strategier som kan påverka chefens mående negativt med följderna på hälsan som exempelvis mental utmattning (Karasek & Theorell, 1990 och Bakker & de Vries, 2019).

6. Diskussion

I detta avsnitt diskuteras de resultat som funnits i studien följt av en beskrivning av studiens implikationer för det socialpedagogiska fältet. Avslutningsvis ges förslag för fortsatt forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Studien har syftat till att undersöka enhetschefers arbetssituation inom äldreomsorgens särskilda boenden och/eller hemtjänst. Genom att inkludera flera aspekter av enhetschefers arbetssituation (arbetsbelastning, mående och copingstrategier) syftade studien till att analysera om det finns behov av förändring. Denna studie visar att arbetssituationen för äldreomsorgens enhetschefer ser olika ut med olika mycket förutsättningar för att klara av sitt arbete. Resultatet visar att enhetscheferna i denna studie hade en variation på 14 till och med 84 stycken anställda. Ett resultat som sätter fingret på de olika förutsättningar, och därmed krav (enligt krav-kontroll-stödmodellen) som enhetschefer har vad gäller just mängden anställda. Resultatet visar vidare att arbetsbelastningen även påverkas av mängden anställda.

Av respondenterna var yrkeserfarenheten minst sagt även den spridd. Resultatet visar på enhetschefer med både kort och lång erfarenhet i yrket. Den andel enhetschefer med kort tids erfarenhet skulle kunna vara ett resultat som styrker Socialstyrelsens (2021) beskrivning. Detta kan dock inte säkerställas endast med grund i denna studie. Av resultatet framgår enhetschefer som generellt upplever hög till mycket hög arbetsbelastning. Dessutom visar resultatet siffror

som indikerar att verksamheten som enhetschefen arbetar i är en påverkande faktor till enhetscheferns upplevda arbetsbelastning. Av dessa sticker enhetschefer med ansvar för särskilt boende samt enhetschefer för hemtjänst och särskilt boende ut med en generellt högre upplevd arbetsbelastning jämfört med de inom hemtjänst. Detta trots att mängden anställda inte nödvändigtvis var högre för de förstnämnda enhetscheferna. Av dessa två kategorier upplevde de enhetschefer med två verksamheter ytterligare högre belastning än de med endast särskilt boende.

Studien har fångat upp vikten av att som enhetschef bli lyssnad på av överordnade för deras arbetsbelastning. Om enhetschefer upplever sig hinna med uppgifter och räkna till i arbetet så upplever de generellt arbetsbelastningen som lägre.

Enhetschefer har skilda upplevelser vad gäller deras mående generellt, med en minst sagt spridd variation av svar. Måendet är enligt studiens resultat starkt samvarierande med den upplevda arbetsbelastningen. Ju högre arbetsbelastning enhetschefer upplever sig ha, desto mer stressade och mentalt utmattade upplever de sig. Detta kan tolkas som att enhetschefer generellt befinner sig långt ut på *stressdiagonalen* i Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stödmodell vilket då innebär att enhetschefen upplever höga krav och låg kontroll. Detta innebär en stor risk för enhetschefer och deras välmående eftersom det i längden kan ge negativa konsekvenser som hög stress och ohälsa. Studien visar alltså en grupp av generellt mentalt belastade och stressade enhetschefer vilket kan indikera ett behov av förändring för att avlasta enhetschefer i sin roll. Detta för att skapa balans mellan krav, kontroll och stöd (Karasek & Theorell, 1990).

Likt krav-kontroll-stödmodellen visar studiens resultat att enhetschefens upplevda organisatoriska stöd (lyssnad till av överordnade och kollegialt stöd) har ett samband med huruvida denne upplever sig räkna till (kontroll) samt hur denne mår. Detta implicerar därmed att desto mer stöd enhetschefer upplever, desto mer kontroll och bättre mående upplever de, trots arbetsbelastningen. Vidare går resultatet i linje med krav-kontroll-stödmodellen vad gäller aktiviteter på fritiden som främjande för individen. Resultatet visar att enhetschefer som får återhämtning på fritiden också upplever mindre arbetsbelastning (krav), mer att de räcker till (kontroll) samt bättre välmående. Studien presenterar ett resultat som visar att enhetschefer i regel använder copingstrategier (medvetna eller ej) för att klara, orka eller hinna med sitt arbete. Att använda copingstrategier tolkas i studien som tillvägagångssätt för att få kontroll över sin arbetssituation (likt Karasek och Theorells (1990) teori). Detta resultat kan tolkas som att det råder en arbetssituation som enhetschefer generellt inte kan klara av utan att ta till strategier. Av dessa strategier framkommer några nödvändiga och några som i längden kan leda till negativa konsekvenser för enhetschefen. I enighet med Bakker och de Vries (2019) resonemang kan flertal strategier som uppdragats relatera till problemfokuserade strategier (kommunikation, prioritering, övertidsarbete, egenvård, strukturering, delegering, samarbete och isolering) och en känslomässig strategi (att skjuta upp). Enligt detta resonemang styrks antagandet att copingstrategin att skjuta upp är ett resultat att uppmärksamma eftersom det på sikt kan ge negativa konsekvenser för individen som hjärt- och kärlsjukdomar, dödlighet, diabetes typ 2, med flera (Dellve et al., 2013 och Bakker & de Vries, 2019). Av 31 respondenter var det 27 stycken som svarade på den öppna frågan om copingstrategier. Den höga svarsfrekvensen, hävdar vi, visar att majoriteten av enhetschefer har utformat egna strategier

för att klara sitt arbete. Vidare visar analysen att det är ett mycket lågt antal enhetschefer som uppger återhämtning som en strategi för att klara sin situation, vilket är en viktig aspekt för arbetets påverkan på måendet. Risken, hävdar vi, med en arbetssituation som presenteras i denna studie är att verksamheten, och därmed brukarna, får ta konsekvenserna. Därför förespråkar vi mer stödfunktioner för att förbättra enhetscheferns arbetssituation.

Denna studie ger också indikationer på en arbetssituation som behöver förändras. Att det, trots att enhetschefer ur ett målinriktat perspektiv uppnår de uppsatta målet för verksamheten, gör det genom att offra annat. Till vilket pris då? Studiens resultat har visat på en trend av arbetsrollen som negativt påverkande på måendet. Vad blir då konsekvensen av en sådan arbetssituation som presenterats? Den egna hälsan, arbetslusten, fritiden? Vid analys av resultatet styrks just detta när respondenterna svarar på vad de gör när de inte kan, orkar, eller hinner med sina arbetsuppgifter. Detta genom att skriva exempelvis "springer fortare", "att inte orka är inte ett alternativ för mig", "försöker mer, jobbar längre dagar".

Inledningsvis beskrevs Socialstyrelsens (2023) undersökning om eventuellt införande av nationella riktlinjer upp, vad gällde maxtak för antal anställda en enhetschef ska ansvara över. En bedömning som ansåg att ett sådant införande är omotiverat. Resultatet av denna studie visar dock en arbetssituation som har varierande förutsättningar, detta kan motsätta sig Socialstyrelsens (2023) bedömning. Det vill poängteras att det, utan nationellt regelverk, innebär att kommunernas förutsättningar kan komma att styra enhetschefens arbetsbelastning. Detta kan innebära att enhetschefer kommer att möta olika belastning beroende på vilken kommun som denne är verksam i. Konsekvenser av sådana förhållanden kan bli chefer som söker sig till andra kommuner- eller privata verksamheter med bättre förutsättningar. Vilket då kan bli följderna på bekostnad av de mindre lyckosamma kommunerna (Cregård & Corin, 2019 och Dellve & Wolmesjö, 2016).

Studiens visar på relativt många starka samband, detta indikerar, liksom Karasek och Theorells (1990) teori, att faktorerna för arbetssituationen (krav, kontroll och stöd) går hand i hand. Vilka påverkar enhetschefens upplevelse, om en i olika utsträckning. Vidare visar resultaten inte signifikanta samband med form av utbildning, vilket ligger till grund för att det inte tagits med vid analys. Ändock förespråkar forskning (Colby, 2017) mer utbildning hos enhetschefer för att främja arbetssituationen medan andra visar att äldreomsorgens chefer har utbildning (Dellve et al., 2013) vilket denna studie styrker. Dock kan, men behöver inte, behov av mer utbildning och chefer med befintlig utbildning utesluta varandra utan kan innebära att enhetschefer behöver specifik utbildning i praktiken (Colby, 2017). Med grund i denna studie, hävdar vi, att behovet snarare ligger i enhetscheferns behov av att få en definierad arbetsroll. Tidigare forskning menar att den roll som enhetschefen har är relativt odefinierad, vilket kan medföra att det arbete som enhetschefen utför kan verka svårt att greppa (Cregård & Corin, 2019). Enligt Karasek och Theorells (1990) teori kan autonomi och självupplevd kontroll skapa motivation och arbetslust, något som en definierad roll (och därmed definierade arbetsuppgifter) ger upphov till.

Cregård och Corins (2019) resonemang om vad som får en enhetschef att frivilligt lämna sin position kan användas som en indikator som går i linje med studiens fynd. Exempelvis kan

pushfaktorer som nämnts tidigare i denna studie relateras till de faktorer som påverkar känslan av arbetsbelastning (Cregård & Corin, 2019).

6.2 Implikationer för det socialpedagogiska fältet

Socialpedagogiska implikationer av studiens resultat har funnit att enhetschefers arbetssituation ger upphov till att de operativa cheferna kan vara på väg att lämna sin position (Cregård & Corin, 2019). Detta indikerar ett missnöje bland enhetschefer över sin arbetssituation. En konsekvens av detta missnöje är att det sociala arbetets karaktär har riktat fokus (och belastats) mot aktiviteter som inte är självklara i en enhetschefs rollbeskrivning (Colby, 2017 och Cregård & Corin, 2019). Fokus behöver i stället riktas mot att ta till vara på enhetschefers kompetens så att de kan ansvara för den primära målgruppen äldre (Socialstyrelsen, 2023). Ett arbete som inkluderar de processer och förändringar som målgruppens behov kräver för att säkra kvaliteten inom äldreomsorgen (Socialstyrelsen, 2023 och Colby, 2017). Risken blir att den "nya" odefinierade rollen skapar ett fält som socialarbetare undviker att söka sig till (Cregård & Corin, 2019). Resonemanget ovan kan understrykas av Karasek och Theorells (1990) teori. Detta för att krav-kontroll-stödmodellen förutsätter att enhetschefen vet vilka förväntningar som kommer med arbetsrollen. Utan uttalade förväntningar, krav och stöd kan inte enhetschefen ha kontroll eller vara autonom, vilket kan leda till arbetsbelastning. Resultatet i studien visade vidare att arbetsbelastning har starka samband med försämrad psykisk och fysisk hälsa som kan leda till utmattning och vidare till lång sjukskrivning om denne inte upplever kontroll och stöd (Cregård & Corin, 2019, Colby, 2017, Dellve, et al., 2013, Bakker & de Vries, 2019, Wolmesjö et al., 2016 och Bakker & Oerlemans, 2019). Dessa socialpedagogiska implikationer av studiens resultat visar vikten av att enhetschefens roll behöver definieras utifrån syftet med rollen (Colby, 2017). Om inte så riskerar avsaknaden av definitionen att leda till försämrad kvalitet inom omsorgsområdet för målgruppen äldre både på individ- och gruppnivå (Cregård & Corin, 2019).

6.3 Förslag för fortsatt forskning

Den här studien har visat ett resultat där arbetsbelastningen upplevs högre hos de enhetschefer som har ansvar för särskilt boende samt för de som har ansvar för både särskilt boende och hemtjänst. Alltså visar resultatet en generellt lägre arbetsbelastning hos de enhetschefer med ansvar för endast hemtjänst. Detta resultat ger implikationer för fortsatt forskning. Detta för att undersöka vad skillnaden för upplevd arbetsbelastning (inom olika verksamheter) kan bero på. Vidare kan materialet ge upphov till att fortsatt forskning bör ta i beaktning att enhetschefer tar till strategier för att orka sin situation, detta för att förhindra missvisande resultat om arbetsförhållanden och belastning vid mätningar. Det finns ett uttalat behov av mer forskning som går från mätning av karaktär och specifika beteenden hos ledare, till de önskvärda effekterna av ledarskap som förmågan att skapa förändring (Colby, 2017).

Vidare forskning bör ta avstamp i teorier som beaktar det sociala arbetets komplexa karaktär för att inte riskera en negativ utveckling (Colby, 2017). Därmed, menar vi, bör vidare forskning fokusera på syftet för socialt arbete och kopplas till handlingar som har sin grund i- och främjar samhället och individens välbefinnande och inte bara på goda resultat (Colby, 2017).

6.4 Slutreflektion

Författarna av denna studie har upplevt att studiens utfall gett intressanta och relevanta indikationer för den rådande arbetssituationen hos äldreomsorgens kommunala enhetschefer inom det sociala fältet. Teorivalet för studien har fungerat väl vid analys av empirin och bidragit till intressanta kopplingar av samband vid analys. Dock kan poängteras att val av andra teorier hade kunnat uppmärksamma andra aspekter av fenomenet som undersökts. Att teorivalet alltså även innebär att andra sätt att se på fenomen bortses från som kan vara intressanta att undersöka. Studien kunde också ha riktat sig till ett större antal respondenter över hela Sverige. På ett sådant sätt hade studiens resultat kunnat ge en ännu bredare bild för Sveriges enhetschefer inom kommunal äldreomsorg. Genom studiens gång har författarna av studien utvecklat en frustration för hur de faktiska förhållanden för enhetscheferna samt för de förhållandevis få åtgärder som kan upplevas praktiseras i dagsläget. Författarna vill avsluta med att belysa förhoppningen att det ska ske en förändring, om än över tid. Många droppar små.

Litteraturförteckning

- Bakker, B-A. & de Vries, J-D. (2019). Job Demands-Resources Theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, B-A. & Oerlemans, G-M-W. (2019). Daglig utformning och tillfälligt arbetsengagemang: Ett självbestämmande och självregleringsperspektiv. *Journal of Vocational behavior*, 112, 417–430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber
- Colby, P. (2017). Defining social work leadership: a theoretical and conceptual review and analysis. *Journal of Social Work Practice*, 32(1), 31–44.
<http://dx.doi.org/10.1080/02650533.2017.1300877>
- Cregård, A. & Corin, L. (2018). Public sector managers: the decision to leave or remain in a job. *Human Resource Development International*, 22(2), 158–176.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1563749>
- Dellve, L., Andreasson, J. & Jutengren, G. (2013). Hur kan stödresurser understödja hållbart ledarskap bland chefer i vården? *Socialmedicinsk tidskrift*, 90(6), 866–877.
doi:<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hb:diva-9386>
- Dellve, L. & Wolmesjö, M. (red.), Bremer, A., Kullén Engström, A., Fredman, M., Jonasson, L.-L., Jutengren, G., Karlsson, P-Å. & Sandman, L. (2016). Att leda integrerat värdeskapande i en röra av vården och förutsättningar. *Vetenskap för profession, Rapport, 35*. [FULLTEXT01.pdf \(diva-portal.org\)](#)
- Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. (Upplaga 3). Lund: Studentlitteratur AB
- Fletcher, B. & Jones, F. (1993). "A refutation of Karasek's demand- discretion model of occupational stress with a range of dependent measures. *Journal of organizational behavior*, 14(4), 319–330. <https://www.jstor.org/stable/2488285>
- Furén-Thulin, Å. (2023). Stärk arbetsmiljön för äldreomsorgens chefer med Chefoskopet. *Socialtjänstbloggen. Sveriges kommuner och regioner*. [Stärk arbetsmiljön för äldreomsorgens chefer med Chefoskopet | SKR](#)
- Grankvist, G. (2019). *En första bok om kvantitativa metoder för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur

- Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (Upplaga 2). Gleerups Utbildning AB
- Karasek, A-R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic books
- Karasek, R-A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign*. Stockholm
- Payne, M. (2015). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. (Upplaga reviderad). Stockholm:
Vetenskapsrådet [God forskningssed - Vetenskapsrådet \(vr.se\)](https://www.vr.se)
- Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C-L. (2010). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489–509. <https://doi.org/10.1348/096317901167497>
- Socialstyrelsen. (2021). Förutsättningar och stöd för första linjens chefer-kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen. [Förutsättningar och stöd för första linjens chefer \(socialstyrelsen.se\)](https://www.socialstyrelsen.se)
- Socialstyrelsen. (2023). Vård och omsorg för äldre- lägesrapport 2023. [Vård och omsorg för äldre – Lägesrapport 2023 \(socialstyrelsen.se\)](https://www.socialstyrelsen.se)
- Sultan, A. (2011). Bostad i särskilt boende är den enskildes hem. (2011-1-12). (Upplaga elektronisk) *Socialstyrelsen*. Tillgänglig: www.socialstyrelsen.se URL. (2022-08-19). [Bostad i särskilt boende är den enskildes hem \(socialstyrelsen.se\)](https://www.socialstyrelsen.se)

Bilagor

Bilaga 1 Inledande förfrågan kommuner

Hej!

Vi är två studenter från Högskolan Väst som skriver en C-uppsats om operativa chefers arbetssituation inom äldreomsorgen.

Vi gör en kvantitativ studie med enkäter och vi skulle vilja komma i kontakt med någon som kan förmedla dessa enkäter ut till de operativa cheferna på det studerade området.

Mvh Johanna Öhman och Julia Vik Hoffmann

Bilaga 2 Missivbrev

Informationsbrev till operativa chefer inom äldreomsorgen i kommuner i södra Sverige

Hej!

Vi är två studenter som studerar det socialpedagogiska programmet på Högskolan Väst. Vad roligt att du vill svara på den här webbenkäten som handlar om din arbetssituation. Här kommer information om studien som enkäten kommer användas till och om vad ditt deltagande innebär. Läs den här informationen innan du svarar på webbenkäten.

Den här kvantitativa studien vill undersöka dina (och andra första linjens chefers) upplevelser av sin arbetssituation. Vi vill belysa hur arbetssituationen inom äldreomsorgen faktiskt ser ut, upplevs, hanteras och påverkar chefers välmående samt om det finns ett samband mellan dessa.

För att kunna undersöka vår fråga kring er arbetssituation så behöver vi fånga upp din och andras faktiska upplevelser, därför är just ditt svar viktig för vår studie!

Det är helt frivilligt att delta och svara på webbenkäten, det är också helt okej att inte svara på frågor om du inte vill det. Dina svar kommer att vara helt anonyma och dina svar kommer inte att kunna spåras till dig. Dina personuppgifter kommer inte att dokumenteras eller nämnas i studien och din e-postadress (mailadress) är dold för oss och allmänheten.

Enkäten består av 15 frågor där du svarar utifrån dina egna upplevelser. Enkäten berör fyra teman vilka är 1. Du och din arbetsroll, 2. Arbetssituation, 3. Ditt mående, och 4. Copingstrategier.

Dina svar kommer att inkluderas konfidentiellt i en analys tillsammans med andras svar. Studien presenteras senare för andra elever på Socialpedagogiska programmet och genom handledning, opponering och slutligen publicering. När du väljer att svara på enkäten ger du informerat samtycke att delta i studien.

Din röst är viktig! Tack för att du tar dig tid att ge oss dina svar. Svara senast 20 april 2023.

Med vänlig hälsning,

Julia Vik Hoffmann och Johanna Öhman.

Klicka på länken för att komma till enkäten: <https://forms.gle/ywQ9JBtDflEXGYtH9>

Studenter

Johanna Öhman johannaohman6@gmail.com Högskolan Väst/University West. Tel: +767 972 972

Julia Vik Hoffmann juliaw_h@hotmail.com Högskolan Väst/University West. Tel: +720 216 460

Handledare

Matti Wirehag Matti.wirehag@hv.se Högskolan Väst/University West. Telefon: +520 223 764

Bilaga 3 Webbenkät

Coping are you?

En kvantitativ studie om operativa chefers arbetssituation inom äldreomsorgen.

Tema du och din arbetsroll

Vilket kön identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat

Vilken verksamhet arbetar du i?

- Särskilt boende
- Hemtjänst
- Särskilt boende och hemtjänst

Hur många anställda har du ansvar för? (svara i siffror).

Hur många år har du arbetat som chef inom äldreomsorgen? (svara i siffror).

Har du utbildning i ledarskap eller annan likvärdig utbildning?

- Ja, genom ledarskapsutbildning om minst 60 högskolepoäng
- Ja, genom en eller flera kurser inom ledarskap
- Ja, genom annat
- Nej, jag har inte ledarskapsutbildning

Tema arbetssituation

Skatta din upplevelse av din arbetssituation utifrån följande frågor eller påståenden.

Hur upplever du din arbetsbelastning?

- Mycket låg
- Låg
- Medel
- Hög

- Mycket hög

Jag upplever att jag blir lyssnad på av överordnade

- Hela eller större delen av tiden
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

Upplever du stöd från dina kollegor?

- Hela eller större delen av tiden
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

Känner du att du räcker till i din arbetsroll?

- Hela eller större delen av tiden
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

Under de senaste tre månaderna har jag hunnit med mina arbetsuppgifter under arbetstid

- Alltid
- Ofta
- Sällan
- Aldrig

Tema ditt mående

Hur känner du att ditt arbete påverkat ditt mående de senaste tre månaderna?

- Bara positivt
- Till största del positivt
- Varken det ena eller det andra
- Till största del negativt
- Bara negativt

Känner du dig stressad i ditt arbete?

Inte alls

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Mycket

Känner du dig mentalt utmattad utanför arbetstid på grund av ditt arbete?

- Alltid
- Nästan alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

Upplever du att du får tillräckligt med återhämtning på din lediga tid?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

Tema copingstrategier

Vad gör du om du upplever att du inte kan, hinner eller orkar med dina arbetsuppgifter? Ge exempel.
