



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA

HT2014

Sektionen för Industriell ekonomi

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Våga vara ung chef

En studie om skillnader i chefers välbefinnande och arbetskrav

PSYKOLOGIEXAMENSUPPSATS. 2014

Författare: Heidi Gergelj
Handledare: Per Eisele
Examinator: Erik Lindström

Blekinge Institute of Technology

School of Management

Course: Bachelor of science in Psychology

Title: Dare to be a young manager, a study of young managers well-being and jobwork requirements.

Author: Gergelj, Heidi

Tutor: Eisele, Per

Date: 2015-01-06

Abstract:

The purpose of this paper was to obtain an improved understanding of how young managers find their work in the public sector and how mental well-being is affected by the workload. The study has been based on semi-structured interviews with four unit managers about their experiences of job requirements and psychological well-being in which the analysis process and the basis of the study follows the phenomenological approach. The results show based on managers' experiences that there are strong linkages to mental well-being adversely affected by high workload. The obvious factors that create ill health are work responsibilities, working hours and also the high ambitions that managers may have. The study notes how younger managers has a greater tendency to stress-related illnesses due to work pressure that young managers considered to have. My conclusions are that the concept of experience has a significant meaning in people's opinions about the skills and knowledge but it is emphasized by the young managers in the study to encourage more young candidates for management positions. Continued research in this area are encouraged to bring a broader perspective with more participants because the glaring lack of young managers in the coming retirement generation is to consider.

Keywords: occupational psychology, young managers, workload, work responsibility, mental well-being

Blekinge Tekniska Högskola

Sektionen för Management

Arbetets art: Kandidatarbete i Psykologi

Titel: Våga vara ung chef, en studie om unga chefers välbefinnande och arbetskrav.

Författare: Gergelj, Heidi

Handledare: Eisele, Per

Datum: 2015-01-06

Abstrakt:

Syftet med den här uppsatsen var att få en förbättrad förståelse av hur unga chefer upplever sitt arbete inom offentlig sektor och hur det psykiska välbefinnandet påverkas av arbetsbelastningen. Undersökningen har gjorts utifrån semistrukturerade intervjuer med fyra enhetschefer om deras upplevelser av arbetskrav samt psykiska välbefinnande där analysprocessen samt grunden för studien följer den fenomenologiska ansatsen. Resultatet visar utifrån chefernas upplevelser att det finns starka samband att det psykiska välbefinnandet påverkas negativt av för hög arbetsbelastning. De tydliga faktorer som skapar ohälsan är arbetsansvaret, arbetstiderna och också de höga ambitioner som chefer kan ha. Studien konstaterar hur yngre chefer har större tendens till stressrelaterade sjukdomar till följd av arbetspressen som unga chefer anses ha. Mina slutsatser är att begreppet erfarenhet har en betydande mening i personers åsikter om kompetens och kunskap men att det betonas av de unga cheferna i studien att de uppmuntrar fler unga sökande till chefstjänster. Fortsatt forskning inom det här området uppmanas för att få ett bredare perspektiv med fler deltagare eftersom den påfallande bristen på unga chefer inom närmaste pensionsgeneration är att beakta.

Nyckelord: arbetspsykologi, unga chefer, arbetskrav, arbetsansvar, psykiskt välbefinnande

Introduktion

Inledning

Under de närmsta tio åren förväntas cirka 125 000 chefer gå i pension skriver Ledarna (2013) och Tuvhag (2014, 31 oktober) i Svenska Dagbladet. Samtidigt skriver Ledarna (2013) att det blir färre unga individer som söker sig till chefstjänster. Ett län i södra Sverige, Blekinge, är det 28,2% andel chefer som är över 55 år och närmar sig pension. Blekinge ligger även i kategorin sämre än förväntat på att rekrytera chefer under 35 år vilket skiljer sig avsevärt mellan olika delar i landet (Ledarna, 2013). Med nästa pensionsgeneration så kommer pensionsavgångarna öka framförallt inom den offentliga sektorn vilket kommer leda till svårigheter i upprätthållande av god offentlig service, förklarar arbetsförmedlingen i deras senaste prognos (Tuvhag, 2014, 31 oktober). Redan under 2009 har det både inom offentliga och privata sektorn halverats med antal sökande till chefstjänster. De negativa följderna blir att kvalitén brister för verksamheter och att de chefer som är i tjänst får högre arbetsbörda och mer att göra (Ledarna, 2013).

Trots de siffror som påvisar bristen på unga chefer och problematisering kring frågan är det ändå 77% av de studerande som kan tänka sig ett chefsjobb i framtiden, nästan åtta av tio studenter (Ledarna, 2013). De anledningar som diskuterats kring rekryteringsproblem av unga chefer är den stereotypa bild unga har av chefer, det är det krävande ansvaret och bristen på erfarenhet skriver Nordström (2013, 10 november) i Dagens Nyheter. Det är de uppoffringar och arbetskraven som avskräcker de unga till att söka och en viktig process för att uppmuntra till chefstjänster är att arbetsgivare driver frågan. Som det tyvärr ser ut idag är det mer än var tredje arbetsgivare som inte ägnar sig åt frågans utveckling i motiverande enighet för de unga medarbetarna Tuvhag (2014, 31 oktober).

Det här problemområdet är intressant just för att kunna få en bild av hur unga chefer upplever sin roll som chef och för att kunna se skillnader hur äldre och yngre chefer upplever de arbetspsykologiska faktorer såsom stress. Likaså om arbetskraven är en så stor belastning att det skapar negativa påföljder för att unga ska våga bli chefer. Det är ett aktuellt problem som verkar utan någon förändring och därför viktig att driva på. Det har tidigare forskats kring unga chefer men ur andra synvinklar och mer fokuserat kring genusfrågorna.

Den här studien kommer fokusera på enhetscheferns upplevelser inom den offentliga sektorn. Varför fokus ligger på just det är för att den offentliga sektorn har som syfte att tillgodose

med ansvar och viktiga funktioner för samhället både nationellt, regionalt och lokalt. Därför är det en så viktig del av vårt samhälle som berör så många individer. För att skapa en förståelse hur äldre och yngre upplever arbetskraven och hälsoföljderna valde jag att göra en kvalitativ undersökning med hjälp av intervjuer med enhetschefer i den offentliga sektorn.

Teoretisk bakgrund

Teorier som kan ge förståelse för utgångspunkten är Karaseks Krav och kontroll-modell (1990) som presenterats längre ner. Men något som först skapat en förutsättning för modellen och också har betydelse för kommande teori är arbetsrelaterad stress samt nivån på arbetskrav som viktiga perspektiv i förståelsen av psykiskt välbefinnandet.

Stress

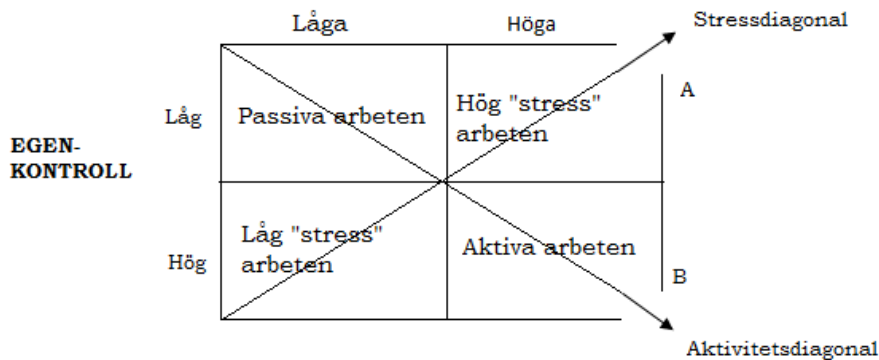
Enligt stressforskningsinstitutet (2012) definieras stress som ett sjukligt tillstånd som kan bli allvarligt farlig för de som upplever det. Att bli ledsen, passiv och deprimerad är några faktorer som blir till påföljd av stress. Ett vanligt tecken är sömnproblem som visar sig som så att individen får svårt att sova, har orolig sömn med mardrömmar eller tidigt uppvaknande. Kroppen reagerar också med hjärtklappning, koncentrationssvårigheter och individen kan känna oro och få panikångest. Det är i takt med de höga arbetskraven och individens ansvar som resultatet av den snabba utveckling av stressrelaterade sjukdomar samt utmattningssyndrom kraftigt ökar inom allt flera yrken (stressforskningsinstitutet, 2012).

De källor till stress i arbetsmiljön som kan vara utlösande hos individen är enligt Cooper & Marshalls modell (1978), för yrkesbaserad stress, vara fem olika huvudfaktorer. Det första är arbetsfaktorer såsom ledaransvar, överbelastning och arbetstiden. Det andra är konflikter på arbetsplatsen exempel vid nedskärning av personalstyrka. Det tredje är karriärutveckling som berör alla åldrar från såväl de unga på arbetsplatser till de äldre där övergången till pension kan vara stressande. Det fjärde är sociala relationer som menar att det sociala stödet påverkar starkt som en positiv resurs hos de flesta. Det sista handlar om arbetsengagemang eller organisationsstruktur där det är det egna deltagandet och självbestämmande som är i fokus och skulle det brista kan det utlösa stress (Cooper & Marshall, 1978). Enligt Karasek och Theorell (1990) så är stress något naturligt som finns runtomkring oss hela tiden det är alltså hur vi hanterar stressen som är det viktiga och betydande för hur stressen utvecklas.

Arbetskrav

Arbetskrav är ett begrepp som belyser de fysiska eller psykiska krav som ställs hos individer på arbetsplatsen för att de ska kunna utföra och hålla sig till målstyrningen för organisationen (Kaufmann & Kaufmann, 2010). När belastningen är för stor att individen inte klarar av de höga arbetskraven påverkar det negativt genom hjärtklappning, ökad puls och att blodtrycket höjs. Skulle det vara resonliga krav som individen har förmåga att klara av skulle ingen stress eller otillräcklighet såsom ångest finnas (Karasek & Theorell, 1990).

I den här studien om skillnader i arbetskrav hos äldre och yngre chefer så användes bland annat Karaseks Krav och kontroll-modell (1990) som kändes mest tillämplad i förhållande till just den här studien. Tillsammans har, professor i arbetsmiljö, Robert Karasek och fysikern Töres Theorell utformat en modell som benämns, krav- och- kontroll- modellen. Den ska mäta den psykosociala arbetsmiljön i organisationer och är en teori som visar värde i den här studien (Karasek & Theorell, 1990). Det som tas upp i modellen är de psykologiska krav som individer upplever på sitt arbete och att det har hög relevans när det kommer till välbefinnandet. Något som undersöks i den här studien om det ligger någon sanning i den här teorin. Enligt Karaseks & Theorells, (1990), modell som visas nedan som har både stress och arbetskrav är det en förklaring hur låga och höga arbetskrav förhåller sig till nivån av hög eller låg kontroll



Figur 1 Karaseks krav- och kontroll modell (Karasek & Theorell, 1990, s.32).

I första rutan som heter passiva arbeten innebär att arbetssituationen har låga krav och det i framtiden kan leda till förlust av produktivitet eller minskad arbetsmotivation. Arbeten med den här situationen har ofta en tendens att försämra kompetens och färdigheter då brister på utmaning skapar olust inför sitt arbete (Karasek & Theorell, 1990). Rutan bredvid kallas hög "stress" arbeten där individen upplever höga arbetskrav men med låg egenkontroll som

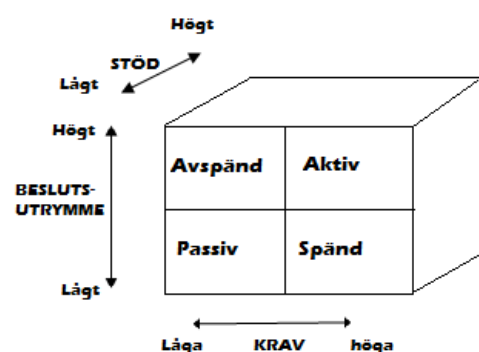
upplevs negativt eftersom det är slitsamt och bidragande effekt blir hjärtklappning, ohälsa och adrenalinökning vilket i längden inte är ett bra sätt att arbeta på (Karasek & Theorell, 1990). Rutan nedanför heter aktiva arbeten som är den bästa förutsättningen för bra produktivitet utan sämre psykisk hälsa eller påfrestningar. Alltså kraven är höga men kontrollen är stor och för med sig, som en positiv effekt, lärande och utveckling (Karasek & Theorell, 1990). Sista rutan står för låg "stress" arbeten där individen upplever väldigt få psykologiska arbetskrav samtidigt som den känner en hög grad av kontroll. Den här gruppen står för minsta risk för ohälsa och psykisk ansträngning samtidigt som utmaningarna inte är stora då kontrollen är hög (Karasek & Theorell, 1990).

På högra sidan av figur 1 finns stressdiagonalen (B) samt aktivitetsdiagonalen (A). Stressdiagonalen går genom lågstressarbeten och högstressarbeten och enligt Karasek & Theorell (1990) är det högre risk för ohälsa ju längre ut på stressdiagonalpilen man hamnar. Aktivitetsdiagonalen sträcker sig genom passiva samt aktiva arbeten och ju längre ut på aktivitetsdiagonalen man hamnar desto mer chans till lärande och utveckling i sitt arbete finns. Det som skiljer den sämsta delen, högstressarbete, ifrån den bästa delen, aktiva arbeten, är mängden egen kontroll.

Krav-Kontroll-Stödmodellen

En vidareutveckling av Krav- kontrollmodellen är Karasek och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell som är en tredimensionell figur visar att det sociala stödet i arbetet har en stark betydelse för individens välbefinnande. Det modellen visar är en balans där goda möjligheter för att kunna påverka arbetsplatsen. Det sociala stödet i organisationen finns som hjälp och kan ses som ett skydd mot stress. Det kan handla om ett emotionellt stöd där individer ska känna gemenskap och trygghet ifrån kollegor och medarbetare men även ifrån ledningen. Coaching i sitt ledarskap är ett exempel på stöd eller bara att ha kollegor som en trygghet i arbetet. Det finns andra stöd också i form av tekniska och det är bland annat sådant som ger en förutsättning för ett effektivt arbete, administrativt stöd. Det idealiska för den bästa situation är hög kontroll, låga krav och ett bra stöd (Karasek & Theorell, 1990).

Figur 2 Karaseks & Theorells krav- kontroll- och stödmodell (Karasek & Theorell, 1990)



Tidigare forskning

Det finns intressanta forskningsområden som belyser ledarskap och chefsroller ur vinklar och perspektiv som kan användas i den här studien. En studie skriven av Åkerblom (2011) handlar om ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, som innebär ett perspektiv på samhället av det som konstruerats av människor i samspel med varandra, på organisationer där huvudfrågan är hur unga ledare konstruerar sitt ledarskap genom personliga erfarenheter. Enligt Åkerblom (2011) så konstrueras identiteten hos ledare genom processer av kreativ imitation och där känslor spelar en betydande roll i identitetsskapandet. Eftersom chefer har förväntningar på sig att kunna hantera svåra situationer behövs olika kreativa perspektiv. Det är bland annat huvudfrågan i Singer & Bruhns (1991) studie om bristen på arbetslivserfarenhet hos sökande kandidater till en tjänst är något som arbetsgivare anser vara en försämrad förutsättning för att göra ett bra jobb. I fall där ett mer konstanterande generaliseringar behövs görs en kvantitativ studie. Men i Singers & Bruhns, (1991) studie använde de både enkäter samt intervjuer som metod för att kunna först få det övergripiga och allmänna för att sedan gå över till det kvalitativa med intervjuer för att kunna förlänga den faktiska giltighetstiden för det vetenskapliga och i det fallet kvalifikationer i att förutsäga chefspotential. Det studien kom fram till var den effekten av att arbetslivserfarenhet ska ha större betydelse än akademiska meriter, enligt chefer, i studiens fall också arbetsgivare. Alltså att vid en anställning prioriteras kandidaternas lämplighet för jobbet efter deras arbetslivserfarenhet i betydligt större utsträckning än de akademiska meriterna. Chefernas föreställningar i den studien är att arbetsprestationen påverkas av akademiska meriter och arbetslivserfarenhet på olika nivåer.

I studien gjord av Hyvönen, Salmela, Kinnunen & Mäkikangas (2009) beskrivs chefers förväntningar på sig och hur det påverkar deras välbefinnande. Att kontrollen för organisationens mål var relaterade till ohälsa hos chefer. Unga chefer har en tendens att enligt Hyvönen et al. (2009) lägga stor kraft och mycket tid på att nå sina mål inom organisationen. Dock rankades också dessa till att känna hög arbetsanspänning samt hög belastning. Andra anledningar som de relaterar till försämrat välbefinnande är arbetskonflikter de har mot sig själva såsom personliga livsmål och arbetsmålen. Att inte ha en balans mellan arbete och fritid hade en stark anknytning till nedsatt psykiskt välbefinnande.

Att hantera de arbetsuppgifter som Hyvönen et al. (2009) menar när det gäller organisationens mål är något som även Morén, (2012) undersökt. Det är en empirisk studie gjord av Morén, (2012) genom intervjuer med chefer som visar den komplexitet chefsarbetet innebär med

sociala processer, prestationer och behovet av kontroll. Den höga placering i hierarkin förutsätter moraliska regler vid utförande arbetsuppgifter vilket kan begränsa chefers beslut samt agerande. Det blir en påverkande faktor som belastar chefers handlingsutrymme just för att de tvingas anpassa sitt agerande utifrån oskrivna regler, normer och förväntningar. Samtidigt menar Morén (2012) att med tanke på de mänskliga aspekter som finns i organisationer och i samhället så är det ett förväntat resultat av studien. Metoden med intervjuer användes för att förstå på en annan dimension än en ytlig information om sammanhang varpå slutsatser dras. Det är tack vare det metodvalet som informationen om hur viktigt begreppet rättvisa är för chefer träder fram. Morén (2012) menar att det chefer gör är betydande insatser för att se till så en grundlig bedömning sker i relation med arbetsprestation hos de underordnade så rätt person belönas samt där de moraliska reglerna också haft sin inverkan på besluten. Aktiviteterna som chefer bedriver är komplicerade och tidskrävande för att en så hög nivå som möjligt ska kunna upprätthållas (Morén, 2012). Studien ligger i forskningsfronten om chefers behov för och den press de har för att kunna prestera och utföra ett så idealiskt chefsarbete som möjligt. Det är den biten som påverkar många chefer att få sämre välbefinnand. För att utgå därifrån kan den här studien skapa ytterligare perspektiv för påverkande faktorer till ohälsa hos chefer samt om det är samma för yngre och äldre chefer.

En annan liknande studie gjord av Webber (1976) bedriver frågan om karriärproblem för unga chefer där det skrivs om de första åren som ung chef kan vara påfrestande just för de förväntningar som ställs på en chef överhuvudtaget oavsett ålder. De unga cheferna känner missnöje och frustration, känslor som framkallats för att verkligheten är en annan än förväntningarna. Det är viktigt att varje individ förstår sitt eget mål med sin karriär, vill de klättra till toppen eller vill de ha ett utvecklande arbete? Ett rekommenderande är att en framtida chef måste vara oberoende och kunna stå på egna ben, vilja ha ansvar och jobba för det är något som inte passar alla. Det huvudsakliga i studien är att det är de orealistiska jobbförväntningarna som sätter grund för en nedgång inom chefskarriären och skapar frustration, ångest och problem för unga chefer (Webber, 1976).

Syfte

Syftet med studien är att få en förbättrad förståelse av hur unga chefer upplever sitt arbete inom offentlig sektor samt om arbetsbelastningen kan påverka det psykiska välbefinnandet.

Frågeställning

Upplever unga chefer svårigheter att leva upp till de arbetskrav som förväntas av dom än äldre chefer?

Påverkar arbetsbelastningen det psykiska välbefinnandet hos äldre och yngre chefer?

Metod

Undersökningsdeltagare

Studiens fyra deltagare är kvinnor mellan 24 till 56 år och samtliga är eller var enhetschefer inom kommunal verksamhet i södra Sverige. Två av deltagarna är enhetschefer inom hemtjänst och de två andra deltagarna är enhetschefer inom äldreboende. Valet av ålder för ung chef valdes efter Eisners (2005) definition om generation Y där personer födda från 1982 och fram tillhör en egen grupp i ålderskategorier. Varefter de äldre kategoriseras in i gruppen med födda innan 1982 alltså generation X (Eisners 2005).

Procedur

Fyra enhetschefer valdes utifrån studiens syfte i södra Sveriges offentliga sektor som fick en tillfrågan om att ställa upp i en intervju genom ett informationsbrev. Det skickades via e-post till de utvalda cheferna med en inbjudan till studie där de fick välja att delta eller inte och boka tid för intervju. Urvalet av deltagare utfördes systematiskt utifrån medvetna kriterier. Då studien bygger på hur deltagarna upplever sina arbetskrav och skillnaderna mellan yngre- och äldre chefer men också hur deras psykiska välbefinnande påverkas av deras arbete valdes deltagare med omtanke.

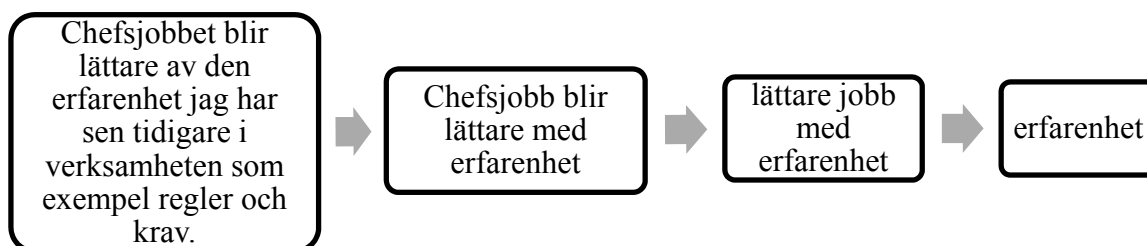
Semistrukturerade intervjuer utfördes med alla deltagare som innebär att samma frågor ställs till alla informanter. Frågorna, som ställdes under intervjun och utformades efter studiens syfte, var öppna med möjligheter för följdfrågor för att kunna få djupare kvalité med skiljande perspektiv på fenomenet samtidigt som alla informanter fick chans till samma förutsättning (Kjær Jensen, 1995). Tre av intervjuerna ägde rum utanför deltagarnas arbetstid i hemmamiljö för att skapa en lugn session med möjlighet för deltagarna att våga vara öppna kring frågorna men den sista ägde plats på dennes arbetsplats. Ytterligare innan intervju-sessionen informerades deltagarna om studiens syfte samt att deltagandet var helt frivilligt och att de

närsomhelst kunde avbryta sin medverkan. Även information om intervjuinspelning gavs samt att det endast skulle användas i studie syfte utav forskaren. Intervjuerna tog sig en sammanlagd utförande tid på 60 minuter. Efteråt transkriberades intervjuerna från inspelningarna över till analysprogrammet Atlas ti. Efter varje färdig transkribering spelades intervjuerna upp igen för att lägga till eventuell missad information detta för att säkerställa det korrekta (Lantz, 1993).

Analys

I den här kvalitativa studien användes en fenomenologisk, induktiv ansats för att den strävar efter det upplevda hos individer av ett fenomen utifrån deras erfarenheter och utifrån empirin så dras slutsatser. Inom den vetenskapliga världen används begreppet induktion som handlar om att datainsamling, som i mitt fall, intervjuer analyseras, bearbetas och sedan dras slutsatser genom att finna mönster (Trost, 2010).

Det inledande skedet av analysfasen var att gå igenom alla intervjuer var för sig under transkriberingen, först överskådligt sedan djupare och samtidigt ha en reflekterade inställning över innehållet. Därefter har delar av texterna markerats som svarar mot studiens syfte delar som berör intressanta områden noterades som också kunde vara till hjälp. Identifieringar i materialet antecknades och en grövre struktur skapades. Därefter kategoriserades de valda textdelarna in i teman med meningsbärande enhet det vill säga en samling ord som relaterar till samma mening. Utifrån den processen gjordes anmärkningsvärda iakttagelser av meningsenheter som resulterade i underkategorier och textens innehåll försågs med koder som meningsbärande enhet. Sex teman identifierades utifrån hela processen och används som underrubriker i resultatdelen. Koderna i sin tur är som grund för att ytterligare reflektera över det insamlade materialet, nedan ett exempel hur det såg ut att ta fram koder (Holme & Solvang, 1997).



Figur 3 Kodningsprocess i analysfasen

Flera olika meningar kondenserades, kategoriserades och lades under de teman som skapades vilket var erfarenhet, cheffskap, skillnader, lika arbete, psykisk ohälsa och upplevelsens

betydelse. Sistnämnda temat utgick ifrån syftets ansats och ansågs vara en viktig del att få med för att belysa värdet i ansatsens betydelse vilket i den här studien är upplevelse. Den induktiva ansatsen användes under hela analysprocessen där text som är baserat på empirin ur deltagarnas upplevelser analyserades förutsättningslöst. Genom intervjufrågor till enhetschefer om det undersökta fenomenet ligger svaren som grund för resultatet såsom undersökningens slutsats. Det är genom valet av intervju, som redskap, syftet kan bli bäst besvarat. Fördelen med intervju som metod är att nå validitet genom att redan under ett tidigt skede vid intervjutillfället klargöra eventuella frågetecken. Nackdelen är att jag bara når ut till en liten grupp chefer vilket i sig inte påverkar själva utgångspunkten för just den här studien men kan ses som en nackdel vid generaliseringsbarheten (Lantz, 1993).

Etiska ställningstagande Giltighet

Efter samtycke ifrån informanterna med ett informationsbrev om forskningens syfte samt den hänsyn till att informationen skulle vara konfidentiell kunde intervjuerna genomföras. Undersökningen utfördes i enlighet med Lagen SFS (2003:460) om etikprövning som avser människor. Lagen finns för att människovärdet ska respekteras samt den grundläggande friheten. Att inget tvång får bedrivas från forskarens sida liksom att deltagare har rätt att avbryta utan att uppge orsak. Även med hjälp av Codex (2013) användes deras regler och riktlinjer som stöd utifrån de fyra forskningsetiska principerna: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Giltighet

Giltigheten för undersökningen är viktigt för en studiens tillförlitlighet. Det slutliga resultatet ligger till grund för att kunna skildra syftet. Texten ska vara kommunicerbar för att läsaren ska förstå innehåll samt avsikt med undersökningen (Kihlström 2007).

Den giltighet för uppsatsen anses god i den utsträckning att med hjälp av intervjuguiden, följdfrågorna samt den form genomförandet utfärdades på har skapat ett innehåll som följer alla steg och föreskrifter för en uppsats. Transkriberingen ska inte påverkas av mig mer än vid analysprocessen i enlighet med vetenskapsteorin av kvalitativa metoder. Egna erfarenheter och förståelser har minimerats för att kunna se nya perspektiv men kan absolut ha haft någon form av påverkan på mig under processens gång då jag tidigare studerat chefer under förändringsarbete samt har kunskaper inom olika psykologiska fenomen. Det finns att beakta för mig som författare under resultat men framförallt diskussionsdelen med slutsatser. Urvalet

gjordes utifrån egna kontakter och relationer. Det kan tyckas påverka utfallet av studien men är något som tagits på allvar och därför har ett professionellt agerande hållits under hela intervjuerna samt innan och efter. Detta för att skapa samma förutsättning för alla deltagare samt uppnå syftet med studien. Beskrivningen av analysprocessen följer riktlinjer på ett tydligt och reflekterande sätt (Lantz, 1993).

Resultat

Det sätt jag väljer att presentera resultatet har jag valt för att få med känslor, upplevelser och tankar kring undersökningsdeltagarnas arbetssituation. Under analysprocessen framkommer kategorier och teman tydligare än andra och därför kommer jag presentera sammanställningen med citat under varje tema. Jag kommer citera betydande citat för resultatredovisningen ifrån utförda intervjuer. För att inte använda deltagarnas riktiga namn, pågrund av konfidentiella krav kommer jag namnge de yngre deltagarna med påhittade namn, Kajsa samt Lina är de två yngre deltagarna. De äldre kommer jag namnge med, Eva och Mona.

Erfarenhet

En av utgångspunkterna var begreppet bemötande som blev framanalyserat där flera processmeningar hamnade under men som alltid utmynnande till begreppet erfarenhet. Granskningen av primärdata handlade om rollbeskrivningar och hur den formella rolldefinitionen påverkade bemötandet från kollegor och personal. Det var det sociala sammanhanget som särskiljde standardrollen ifrån den formella rollen till ett mer personligt plan med underställda. Något som alla respondenter upplevde var ett gott bemötande av personal och kollegor i det tidiga skedet av sin eller sina chefstjänster. De två äldre cheferna var noga att belysa hur viktigt det var att alla ska bli omhändertagna på bästa sätt oavsett ålder. De två yngre cheferna har inte heller haft problem med bemötandet på något negativt plan däremot hade båda två fått höra ett antal gånger hur erfarenhetsmässigt de befann sig i underläge.

"en kvinna sa till mig ironiskt att ska du bli chef. Hon sa det på ett skämtsamt sätt men många tycker nog likadant att det känns konstigt när en yngre person ska bestämma över dom" (Lina, personlig kommunikation, 24 november 2014).

Även de äldre förde liknande argument om nackdelar för yngre chefer vilket var bristen på arbetslivserfarenhet som de själva anser ha format och hjälpt dem i sitt nuvarande arbete på en nivå som annars inte är möjlig att skaffa sig genom enbart skolerfarenhet.

"Jag går mycket på erfarenhet i mina handlingar när det uppkommer problem på jobbet, jag tror inte så många unga har den erfarenheten och måste därför ta hjälp genom andra metoder" (Mona, personlig kommunikation, 3 december 2014).

Delar i analysprocessen återspeglade begreppet erfarenhet med jämna mellanrum. Betydelsen av individernas personliga erfarenhet slutsåmmerades med medförda tillgångar där de yngre cheferna ansågs vara mindre kompetenta. Fördelen med tidigare erfarenheter vägde tyngre både hos kollegor, chefer men även personalstyrkan.

Chefskap

En gemensam semistrukturerad fråga respondenterna fick var vad de tror påverkar yngre att inte söka chefstjänster. En fråga för att nå ett djupare plan om ett bakomliggande syfte med hjälp av följdfrågor att ta reda på vad de upplever anledningarna kan vara. Samstämmigheten kring vad det kan bero på var relativt lika reflekterande. Det handlar om rädsla för ansvaret, osäkerhet kring arbetsuppgifter men framförallt uppoffringar som behöver göras vad gällande privata livet med familj, vänner eller hobby. Det påverkades ganska så kvickt ifrån de flesta av respondenterna att alla inte passar som chef och att det handlar mer om en personlighetsgrundad roll och inte lika högt kunskapsmässigt värde.

" Jag vill ha det ansvaret och alla klarar inte det, men de som brinner för ansvar och vill vara en person som hjälper till att utveckla och vill man se till så saker händer är man rätt person" (Lina, personlig kommunikation, 24 november 2014).

Genom analysprocessen visades hur attityder kring det traditionella åldersperspektivet hade inflytelserik betydelse av hur de två yngre respondenterna ansåg kunde påverka anledningar till färre yngre chefer. De skulle känna konfrontationsrädsla i den position de befann sig i då de måste bestämma över någon äldre. Att ålder likställer auktoritet var något som både de yngre respondenterna kunde känna igen sig i men att det samtidigt kunde ses som en utmaning för det drivande arbetet. Det styrker inte att färre unga inte söker sig till chefstjänster utan det kan vara en påverkande faktor hur rekryterare ser på ålder och auktoritet. Eva anser att det mycket väl kan avgöra vilka som får jobbet om ålder anses vara

mer kompetent för auktoritetsroller enligt rekryterare efter att hon fått en följdfråga. Samtidigt förklarar hon att det är viktigt att ge yngre en chans då de kan göra ett lika bra jobb.

Skillnader & lika arbete

Baserat på texterna för intervjuerna visas tydliga skillnader på hur unga och äldre arbetar med uppgifter, projekt, anställningar, problem, förändringar och utvecklandet av organisationerna. De skillnader som analysen gav kunde med tydlighet visa hur upplevelserna formats ur arbetsbelastningen och det egna omdömet. Eva och Mona är både intresserade av ett välfungerande arbete såsom ett fungerande privatliv. Kajsa och Lina har strävat efter arbetsmoral på hög nivå med bevisligen lika arbetskrav som övriga chefer men med upplevelsen om att utföra ett bra jobb till högre pris på fritid och familj. Eva var övertygad om att det ska vara lika för alla chefer och inte högre arbetsbelastning för specifika individer. Hon påpekade också att genom de erfarenhetsprövningar som uppkommer på arbetet har hon en fördel än en nytexaminerad student.

"Frågvisheten och nyfikenhet för unga framåt och vi med mer erfarenhet ska då finnas där till förfogande för att dela med oss av våra erfarenheter" (Eva, personlig kommunikation, 28 november 2014).

Lina berättade om varför det med fördel kan vara bra med unga chefer till skillnad på äldre som varit med ett tag. Hon menade att de unga är mer formbara än äldre och att det går snabbare att lära dom nytt.

" de äldre är inrutade och ser inga nya möjligheter eller perspektiv, dom stoppar sin egen utveckling, står o stampar liksom utan att komma vidare. Det kan bli så att arbetsplatsen inte kan blomma ut" (Lina, personlig kommunikation, 24 november 2014).

Hon tog även upp att de måste bevisa att de klarar av jobbet lika bra som vilken annan chef vilket kunde leda till att pressen blir för hård på dom. Nackdelen kunde vara att de lätt går in i väggen samt att det tar längre tid för dom att komma in i arbetssätten eller rutiner.

Kajsa tog upp skillnader på äldre och yngre chefer där hon kan uppleva att äldre blivit trötta och inte har samma positiva driv i sig längre. Hon förklarade hur viktigt det är med nytänkande hos chefer och att just äldre kan befinna sig i samma mönster och inte kunna vara nyskapande. Däremot var hon tydlig att belysa samarbetets värde genom flera perspektiv.

"Jag tror det är superbra med olika åldrar i en arbetsgrupp, någon som precis kommit från skolan och någon som snart ska gå i pension. Det är bra att kunna använda sig av alla" (Kajsa, personlig kommunikation, 1 december 2014).

Mona ansåg sig ha gehör från sina underställda på grund av den respekt hon skapat sig genom åren inom chefsyrken. Det kan vara en nackdel för unga menade hon att just den respekt många har för äldre faller sig naturligt och är till en fördel för de äldre cheferna. Men att även dom kan ha svårigheter som kanske unga inte har. Det kunde vara bekvämligheten hos äldre som påverkar deras upplevelser och attityder mot förändringar genom att ta avstånd ifrån det.

Psykisk ohälsa

Skillnaderna hos äldre och yngre resulterar även i skillnader hur synen och framförallt upplevelserna är av arbetet psykiskt och fysiskt. Hur deras hälsa påverkas av arbetsbelastningen de tar på sig eller med hjälp av erfarenhet tagit lärdom av och accepterat ett annat läge för att må bättre. Ett gemensamt svar ifrån de fyra respondenterna var motiveringen att arbeta även under kortare perioder när de var sjuka. Arbetsmoralen, ansvaret samt att inte få överhängande arbetsuppgifter var viktigare än att stanna hemma. Mona urskiljde sig mer än resterande med att belysa hur åren har gjort henne klokare med medvetande om den egna hälsan och hur hon kan känna av stress snabbt. Det framkommer även att hon anser att ett liv utanför arbetet är viktigare och därför inte heller försumma sin hälsa genom för mycket jobbproblem. Kajsa har haft en erfarenhet av det hälsoträsk som Mona också upplevt och fått lärdom om.

"ganska nyligen hade jag sömnproblem. Jag kunde vakna flera gånger på natten och känna mig klarvaken. Den yttre stressen hade blivit inre. Det har hänt att det blivit suddigt och skiftat för ögonen till och med svartnat vissa stunder. Det har även hänt att jag vissa stunder fått hjärtklappning" (Kajsa, personlig kommunikation, 1 december 2014).

Kajsa hade haft arbetsrelaterade problem såsom för hög arbetsbelastning som till slut ledde till en inre stress för henne. Hon förklarade hur lätt det kan vara att allt blir en soppa om arbetsbelastningen blir för stor och att hon var för hård mot sig själv. Det Mona varit med om kan återspeglas i Kajsa.

"Det finns inte en enda dag vi kan ta tillbaka och det är lätt att ta på sig för mycket jobb och gräva ner sig istället för att gå vidare, se nytt och det är tyvärr lätt att hamna i ett sådant

stressträsk eller psykisk ohälsa men desto svårare att ta sig upp ifrån det" (Mona, personlig kommunikation, 3 december 2014).

Det framkom tydligt hur hon menar att hälsan alltid går i första hand och med tiden lärde hon sig känna sin kropp och veta hur mycket hon klarade av för att må bra både hemma och på jobbet. Det är ett medvetande som kommer med åren ju äldre vi blir och därför kan vara lättare för unga att inte tänka på förklarade Mona.

Upplevelsens betydelse

Fortsättningsvis upplevde de fyra respondenterna chefsskapets arbetsbelastning som något självklart. Betydelsen för organisationen att ha en duktig, ansvarstagande och nyskapande chef var givna komponenter för en välfungerande arbetsplats. Att arbetsbelastningen var hög och ibland extremt krävande upplevdes också som naturlig skildring i chefsrollen. Det framkom genom intervjuerna hur viktigt några av respondenterna ansåg det egna identitetsarbetet vara medan några andra ansåg sig själva inte ha den möjligheten eller tiden att jobba på den delen. Det ständiga arbetet kring organisationsmålen och personalfrågorna var ofta en prioritering som ofta kom före i många av fallen. Det önskvärda enligt Lina hade varit fler ledarkurser eller föreläsningar om den personliga ledarutvecklingen eftersom hon ansåg det kunde bättra både den egna ledarrollen men också samtidigt förbättra arbetsplatsen med en högpresterande chef. Även Kajsa förklarade hur det kan ta tid att lära känna sig själv som ung på ett nytt jobb och framförallt på ett sådant krävande sätt som en chef. Eva och Mona hade inga liknande önskemål men det Eva påpekade hur viktigt det är med regelbundna samtal med sin chef och kollegor för att kunna göra avstamp och reflektera över arbetssituationer. Det är också ett sätt att få hjälp med sin ledarskapsutveckling men inget som händer lika kontinuerligt på alla arbetsplatser som vore önskvärt och i många fall betydande påpekade Eva.

Upplevelsen av skillnader mellan yngre och äldre chefer var näst intill lika i de två åldersgrupperna. Kajsa och Lina hade samma tankar vad gäller deras upplevelse av äldre chefer vilket beträffa likvärdig samtidigt som Eva och Mona upplevde yngre chefer med samstämmighet om bristande livserfarenhet. Det de båda äldre cheferna ändå kunde hålla med om var de ungas motiveringsnivå och arbetsvillighet som kan hjälpa dem hålla en professionell nivå där sökande efter ny kunskap kunde påverka kompetensen. De i sin sammstämmighet var båda positivt inställda på att öka antalet unga chefer inom den offentliga sektorn i hela Sverige inte bara Blekinge.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att få en förbättrad förståelse av hur unga chefer upplever sitt arbete inom offentlig sektor samt om arbetsbelastningen kan påverka det psykiska välbefinnandet. Nedan kommer resultatet tolkas och redovisas med stöd ifrån tidigare forskning och teorier. Diskussionen kommer ha övergripande fokus på det framträdande i resultatet.

Resultatdiskussion

För att kunna säkerställa att frågeställningar samt syftet besvaras utgick jag ifrån kvalitativa intervjufrågor som skulle leda till svar om upplevelsen och på så vis kunna utgå ifrån den valda ansatsen fenomenologi. Det resultatet visar är inte skillnader på perspektivet av ledarskap utan skillnader i perspektiv på livserfarenhet. För att på bästa sätt kunna förstå respondenternas syn på de här skillnaderna tolkades innebörden med hjälp av annan forskning. Den forskning som Singer & Bruhns (1991) gjorde om arbetslivserfarenhet kan relateras till den här studiens resultat. Den forskningen visar att bristen på arbetslivserfarenhet anses vara en försämrad förutsättning för att vara en bra chef. Kontentan i Singer & Bruhns (1991) forskning är samma slutsummering som den här studien presenterar att arbetslivserfarenhet kan påverka andras upplevelser av kompetent chefsskap. Något som visar sig också i tankemönstret hos de olika respondenterna är att ålder skulle likställa auktoritet samtidigt som de belyser det faktum att ålder för med sig livserfarenhet. Härledningen för de här påståendena kan med hjälp av den tidigare forskningen anges som troligt. Fast forskning visar sådan resultat är det enligt Åkerblom (2011) en fråga om det egna personliga erfarenheterna som unga ledare konstruerar sitt ledarskap efter och skapar sin identitet. Med det i aktning kan det relateras till hur Kajsa och Lina ansåg om deras erfarenhet och betydelsen av det. Ett intressant perspektiv om hur yngre formas in i roller och hur aktiva de är med att skapa förståelse och kunnighet inom området. Det till skillnad på äldre som redan format sig den förståelsen och inte har lika lätt för att ta på sig utmaningar så de kan utvecklas vidare framåt med nytänkande.

Respondenternas uppfattning om deras höga arbetsmoral har en stark koppling till den psykiska ohälsan. Kvalitéer hos ledare kan vara bra struktur i arbetet samt planering vilket inte är en enkel uppgift som ung chef. Det respondenterna förklarar är att det ändå går att nå ledarskapsfärdigheterna med stark vilja, hårt arbete, våga vara ledare men också kunna vara en i gänget hos sina underställda eller kollegor. Webber (1976) forskade om de ungas

karriärproblem och studien är gammal men det resultat som studien visar är något som fortfarande finns kvar på arbetsplatser och relevant utgångspunkt att jobba efter som chefer eller ledare. Studien visar dels hur det som ung chef kan vara påfrestande då förväntningar är en källa till stressframträdan något som relateras till den här studiens resultat. Det som däremot inte kan kopplas är hur Webber (1976) skriver om de ungas missnöjen och frustrationer de känner när förväntningarna inte är som de tänkt sig för arbetet. I förhållande till min studie visar det tvärtom. Det är inte missnöje för arbetet hos respondenterna som skapar psykisk ohälsa då alla fyra intervjuade chefer upplever chefsyrket som roligt, utvecklande och drivande. Antagandet är då inte att nedgångar av chefer är huvudsakligen orealistiska jobbförväntningar som skapar frustration och missnöje utan en anledning som anses stämma utifrån den här studiens resultat kan vara rädsla för ansvar, uppoffringar i det privata livet eller yngres bävan att stå upp mot äldre i en egen auktoritär position. Den slutsats som Hyvönen et al. (2009) kom fram till i sin forskning är ett starkt konstanterande att det faktiskt kan föreligga ett försämrat välbefinnande hos yngre chefer relaterat till den här studien. Det deras forskning visar är just det faktum att hög arbetsansträngning samt belastning påverkar välbefinnandet såsom att konflikträdsla men även balansen mellan fritid och arbete är starkt anknutet till det nedsatta psykiska välbefinnandet. Enligt stressforskningsinstitutet (2012) så finns det tydliga tecken på hur stress ter sig hos individer och vad det kan komma ifrån. En koppling till Kajsa som berättade om sin period med sömnproblem och hjärtklappning som blev ytterst framträdande i det privata livet och på arbetsplatsen. Det stressforskningsinstitutet (2012) säger sig påverka stresssymtomen är de höga arbetskraven och det betungade ansvar som ökar dessa stressrelaterade sjukdomar. Även Cooper & Marshall (1978) påstod samma utgångspunkt för stress som fem huvudfaktorer. Ledaransvar, arbetstiden, konflikter och karriärutveckling är några av de faktorer som spelar betydande roll i det psykiska välbefinnandet. Men skulle det vara resonliga krav som Karasek & Theorell (1990) påstår så skulle individen klara av att undvika stress och ångest. Vilket anses relativt rimligt med tanke på att det är en logisk utgångspunkt för positivt välbefinnande. En bra figur att utgå ifrån som chef kan vara den modell som Karasek & Theorell (1990) gjort. Modellen förklarar hur låga och höga arbetskrav förhåller sig till nivån av hög eller låg kontroll. Som chef kan det vara viktigt att inse sin egen kapacitet och arbetets förutsättning för sin egen utveckling. Det är något som Lina tycker är väldigt viktigt, och det är den egna utvecklingen som chef för att kunna bli en bra ledare och hitta sig själv i den rollen. Modellen kan då vara en liten hjälp till förståelse som behövs för att veta hur de ska ta sig an eventuella hinder för att kunna utvecklas som chef.

Även den vidareutvecklade modellen, krav- kontroll- och stödmodellen kan användas på liknande sätt (Karasek & Theorell, 1990). Det kan vara intressant som chef i alla åldrar att veta hur stödet påverkar deras förutsättning som chef. Får de den hjälp de behöver för att klara sitt chefskap? Får de feedback, återkopplingar och beröm från sina chefer? Det teorin visar har betydelse för individens välbefinnandet i relation till stödet. Även det emotionella stödet kan vara någon individs behov för att klara sig ifrån stress. Det hade kunnat vara ytterligare ett perspektiv i en vidarestudie att ha med hur de känner stöd och om det finns emotionell trygghet på arbetsplatsen. Åter till Karaseks & Theorells (1990) första modell kan psykiska krav hos individer vara så pass allvarliga att de inte kan använda en sådan modell. Då är det viktigare med stöd, coaching och hjälp på annat sätt. Den visar också att de psykologiska krav individer upplever på arbetsplatsen har en relevans till välbefinnandet vilket går att återkoppla till resultatet. Kajsa hade under en period för höga arbetskrav som till slut ledde till psykisk ohälsa och därför ligger det någon sanning i den här modellen

Men något positivt som absolut inte får glömmas bort är hur de unga cheferna talar för att arbeta som chef. Det finns något som gör att de trivs i sin roll som ledare och om det beror på ansvaret de har gentemot organisationen och sin personal eller något annat är inte riktigt något den här studien kan svara för då det är en fråga om arbetsmotivation och är ett område som inte berörts övertygande nog. Den upplevelse de unga cheferna har av varför inte yngre chefer söker sig till chefsyrken har inte varit så tydligt för dem. Eventuella yrkande om att det är färre unga som söker sig till chefsyrken hade de ingen kännedom om. Däremot om så vore fallet så fanns det starka anknytningar till möjliga hinder påstod de två yngre cheferna i studien. De påståendena är vad som tagits upp om ansvarsrädsla, rekryterare som valt bort personer på grund av ålder och erfarenhetsbristen. Däremot kunde båda de två yngre cheferna i den här studien uppmuntra unga chefsökande och samtidigt understryka att det är den generationen som ska ta plats och vara aktiva i förändringar.

Metoddiskussion

För att få veta hur unga chefer upplever sina arbetskrav och deras psykiska välbefinnande i flera olika aspekter genomfördes studien inom ramen för en empirisk studie. Jag har valt att arbeta utifrån ett induktivt arbetssätt vilket betyder att jag utgått ifrån den empiriska fakta och analyserat data. Valet att använda mig utav en kvalitativ metod med intervjuer där fenomenet beskrivs är relevant för mitt syfte. Metoden baserades på transkriberade intervjuinspelningar som bygger på en interaktion mellan informant och forskare. Som utgångspunkt för

undersökningen användes fenomenologi som forskningsansats och som handlar om hur människor upplever ett fenomen (Kvale, 2009).

Det bekräftande som intervjuerna påtalade om ungas chefers upplevelser av välbefinnande och arbetsbelastning kan med tämligen givenhet vara sanning ur den fenomenologiska utgångspunkt som studien grundas i. Med det använda metodvalet är förutsättningarna för studiens resultat av det som presenteras förväntat. Det önskvärda var ingen generalisering av fakta utan att upplevda fenomen ska visa skiljaktigheter i tankemönster men även det centrala för studiens syfte om förståelse hur unga chefer upplever sitt arbete. Givetvis är det med fördel att kunna göra generaliseringar inom det här området och kunna föra det statistiskt, det kan vara en god ide att föra samman två metoder för både statistik bevis med hjälp av kvantitativa metodval men även djupet och giltigheten för en forskning med hjälp av kvalitativa metodval. Fortsättningsvis har jag som författare en egen förståelse för fenomenet samt materialet som givetvis har påverkat mina handlingar i utförandeprocessen. Utifrån tidigare erfarenheter har jag intervjuat individer vilket har varit till hjälp för de förutsättningar jag känner till med inspelningar av respondenters svar. Också de fördomar jag kan tänkas ha eller i förhand antagande har jag i den här studien helt försökt koppla bort just för att kunna hitta nya eller betydelsefulla kopplingar till syftet och frågeställningarna. Det är viktigt i den fenomenologiska ansatsen att visa ett helt neutralt läge för forskningen och fånga upp upplevelserna utan eget inflytande, mer än de förutbestämda intervjufrågorna. Eventuella faktorer som ändå kan ha påverkat utgångspunkten för studien är det egna valet av intresse under analysprocessen. Det jag sett under transkribering och i de olika analysfaserna har jag fört samman och analyserat. En annan person hade kanske burit sig åt på ett annorlunda sett vilket kan resultera i en annan utgångspunkt för förståelse. Därför är jag väldigt tydlig med att förklara att det väsentliga är att få ett svar för syfte och frågeställningar. Syftet har kunnat besvaras då hela studien är uppbyggd på chefernas upplevelse och det står tydligt som en röd tråd genom texten. Frågeställningarna anser jag också blivit besvarade där det första handlar om unga chefer har svårt att leva upp till de arbetskrav som förväntas av dom än äldre chefer? Och eftersom fyra individer intervjuades kan jag med det som utgångsläge påstå att för dessa chefer var de överens om att alla krav bör vara lika oavsett ålder men att det däremot kan vara så att unga chefer upplever en annan press på dom själva som kan göra deras arbete svårare att hantera än äldre chefer. Den andra frågan var om arbetsbelastningen påverkar det psykiska välbefinnandet hos äldre och yngre chefer? Det jag kom fram till i den här studien är att det finns starka samband med påståendet att hög arbetsbelastning har påverkat chefer i den här

undersökningen negativt. Det visade sig genom stress, sjukskrivning, ångest och sömnsvårigheter. Privata livet prioriteras inte lika högt som att genomföra arbetsuppgifter vilket påverkar familjen och fritiden.

Det framgångsrika i den här studien har varit det unika i varje individs upplevelse som visat både olikheter men också likheter i åldersgrupper. Det i sin tur pekar på hur äldre chefer upplever sin arbetsbelastning, deras syn på hälsa och hur de egna erfarenheterna hör ihop med åldern. Precis som det visar att de yngre cheferna har tendens till samma upplevelsekänsla vad gällande deras roll som ledare och påfrestningar från arbetet.

Slutsatser

Den slutsats som varit relativt framträdande för den här studien är begreppet erfarenhet som en viktig beståndsdel i ledarkompetensen. Det tydliga med hjälp av erfarenhet är att chefer tidigt kan känna av psykisk eller fysisk stress vilket i sin tur påverkar deras sätt att agera och veta hur mycket arbete som är lagom för deras hälsa. Varför det kan vara så att få unga individer i Sveriges offentliga sektor inte vill bli chefer beror delvis på det tidskrävande arbete som följer med chefsskap. En annan teori som vuxit fram kan vara de valen mellan den offentliga sektorn och den privata sektorn. Det är inget som togs med i intervjufrågorna eller som tagits med i faktan men som kan vara intressant att forska om det är mer attraktivt än det andra och i sådana fall varför. Ifall det är en ekonomiskfråga eller organisationsmålen ser annorlunda ut. Många unga personer idag är uppväxta med andra förutsättningar för ekonomi, främst på grund av att Sverige är ett välfärdsland och att det finns en trygghet som påverkar valen för barn och unga vuxna. Att arbeta för att få ihop en ekonomi till försörjning av familj där hela dagar spenderas på arbetsplatsen är inte lika vanligt nu som förr i tiden. Idag kan jag ur egna erfarenheter se hur prioriteringar såsom resa, idrotta eller umgås med vänner och familj är viktigare än det tidigare varit. Det för i sin tur med sig att känslan för det tunga ansvaret inte är lika frestande för unga att välja. Att de ändå gärna är med och påverkar och driver frågor är jag inte ett dugg tveksam om. Eftersom jag själv befinner mig i en Y generation har jag både egna erfarenheter och tankar om hur jag vill mitt liv ska se ut med arbete och privatliv. Till viss del finns det säkerligen flertal äldre som också har precis samma önskemål om ett fungerande privatliv med tid till att kunna utföra intressen och aktiviteter som unga har.

Förslag till fortsatt forskning eller utveckling av den här studien känner jag hade varit intressant och givande. Då kan eventuella brister ifrån den här studien göras om och

undersökas ytterligare. Det hade varit intressant att genomföra en studie med både kvantitativa och kvalitativa metoder för att både få statistik där möjligheten för generaliseringar finns för att säkerställa resultat och samtidigt kunna fokusera på mer upplevelsegrundade frågor. Även antal respondenter hade kunnat utökas likaså kan urvalet göras om, bland annat genom den nämnda jämförelse mellan unga chefer inom privata sektorn och den offentliga.

Referenser

- Codex. (2013). *Regler och riktlinjer*. Hämtad: 2014-12-14
<http://www.codex.uu.se/regler.shtml>.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. London: McMillan
- Eisner, P.S. (2005). Managing Generation Y. *SAM Advanced Management Journal*, 70 (4)
- Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik: om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of vocational behavior*. 75 (2) 183-196. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.002
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kjær Jensen, M. (1995). *Kvalitativa metoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lantz, A. (1993). *Intervjumetodik: den professionellt genomförda intervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Ledarna. (2013). *Den borttappade generationen*. Stockholm: Ledarna Sveriges chefsorganisation.
- Morén, E. (2012). The negotiated character of performance appraisal: how interrelations between managers matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 853-870, DOI: 10.1080/09585192.2012.703215

Nordström, A. (2013, 10 november). Stereotyp chefsbild hindrar unga. *Dagens nyheter AB*. Hämtad 2014-12-12, från <http://www.dn.se/ekonomi/jobbskarriar/stereotyp-chefsbild-hindrar-unga/>

SFS 2003:460. *Lag om etikprövning som avser människor*. Hämtad: 2014-12-14
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030460.htm>

Singer, S., & Bruhns, C. (1991). Relative Effect of Applicant Work Experience and Academic Qualification on Selection Interview Decisions: A Study of Between-Sample Generalizability. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 550-559. doi: 10.1037/0021-9010.76.4.550

Stressforskningsinstitutet. (2012). *Om stress & sömn*. Stockholm: Stockholms universitet

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Tuvhag, E. (2014, 31 oktober). Få satsar på framtidschefer. *Svd näringsliv*. Hämtad 2014-12-12, från http://www.svd.se/naringsliv/karriar/fa-satsar-pa-framtidschefer_4052759.svd

Webber, R. (1976). Career Problems of Young Managers. *California Management Review*. 18 (4) 19-33. ISSN: 0008-1256

Åkerblom, C. (2011). *Ledarskap Makt och Känsla*. Doctoral thesis, Kungliga Tekniska Högskolan. Stockholm. Tillgänglig:
<http://www.divaportal.org/smash/get/diva2:439785/FULLTEXT01.pdf>

Bilagor

Informationsbrev & inbjudan till studie

Blekinge Tekniska Högskola

Mitt namn är Heidi Gergelj och jag är studerande på Samhällsvetarprogrammet vid Blekinge tekniska högskola.

För närvarande skriver jag min kandidatuppsats med huvudämne Psykologi och hoppas du kan tänka dig att ställa upp på en intervju där syftet är att få en förbättrad förståelse hur unga chefer upplever sitt arbete inom offentlig sektor. Jag vill också ta reda på hur förväntningar på yngre ledare kan skapa förändringar i det psykiska välbefinnandet och om det är en följd ifrån påfrestande arbetskrav.

Mina förhoppningar med intervjuer i studien är att få en djupare förståelse om arbetskraven och attityder gentemot yngre chefer eftersom det råder brist på unga chefer i Sverige vilket kan leda till kris i framtiden då behovet av chefer ökar på grund av nästa pensionsgeneration. Därför hoppas jag kunna lyfta fram problemet och föra det mot en förändring genom en studie. Den här intervju-sessionen kommer ta ca 60 minuter av din tid för att svara på frågor kring det här ämnet om hur du uppfattar eventuella skillnader mellan yngre och äldre chefer och hur ditt psykiska välbefinnande påverkas av arbetskraven på ditt jobb.

Det kommer ske inspelning av intervjuerna för att i efterhand kunna återkoppla under analysprocessen vad som sagts under intervjutillfället. Eftersom intervjun kommer genomföras med de etiska riktlinjer inom psykologi så kommer allt du säger vara konfidentiellt och du kan avbryta intervjun när du vill. Inspelningarna kommer endast jag som forskare i den här studien att ha tillgång till. Namn eller personlig information som inte är av intresse för syftet och frågeställningen kommer inte användas. Din identitet kommer inte att kunna kopplas.

Kan du tänka dig för forskningssyfte att vara en del av detta så kontakta mig gärna med svar på heeeiddi@hotmail.com det går också bra att ringa mig på 0763-106263.

Hoppas att du kan tänka dig att delta.

Med vänlig hälsning

Heidi Gergelj

Intervjuguide

Allmän fakta

1. Man/Kvinna?
2. Ålder?

Bakgrundsfakta

3. Vilken är din yrkestitel?

Din arbetsplats

4. Hur blev du bemött som ny på arbetsplatsen av kollegor och medarbetaren? Både äldre och yngre personer.
5. Kan du uppleva att det ställs högre arbetskrav på dig än andra chefer?
6. Har du lätt för att få dina arbetskollegor att lyssna på dig? *Hur kommer det sig i sådanafall?*

Erfarenheter

7. Hur anser du utbildning/kunskaper är till hjälp i ditt arbete?
8. Hur anser du tidigare erfarenheter av arbetet är till hjälp?
9. Hur hanterar du nya uppdrag eller problem som chef?
10. Hur blir du påverkad av en yngre respektive äldre aktör över dig?

Skillnader

11. Vad finns det för skillnader på yngre och äldre chefer? *Fördelar/nackdelar*
12. Upplever du att det ställs högre krav på yngre chefer än äldre chefer? Hur i så fall?
13. Vad tror du påverkar yngre att inte söka chefstjänster?

Hälsa

14. Har du varit långtidssjukskriven ifrån din nuvarande tjänst?
15. Är du ofta sjukskriven korta perioder?
16. Hur är stressnivån för din tjänst?
17. Hur mår du ifall ditt arbete hamnar efter?
18. Jobbar du ofta övertid och varför?
19. Har du hög arbetsbelastning som påverkar dig fysiskt eller psykiskt sämre?