

Chefers arbetsmiljö och betydelse för medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa

Anna Nyberg
Med Dr, leg psykolog
Stressforskningsinstitutet



Chefers arbete



- Högt arbetstempo med ständiga avbrott
- Varierat och fragmenterat arbetsinnehåll
- Aktiviteter ofta reaktiva snarare än proaktiva
- Planering sker ofta osystematiskt, informellt och adaptivt

Chefers arbete

Den psykosociala pressen har ökat i många arbeten

Upplösta gränser i tid och rum

Medarbetares motivation kopplad till identitet och självförverkligande

Chefer behöver vara duktiga på att stötta välutbildade medarbetare att agera självständigt men samtidigt i samarbete med andra för att hantera ständiga förändringar

Förmåga att improvisera och hitta lösningar efterhand

Ökade krav på att hantera interpersonella relationer och känslor

Tillit mellan chef och medarbetare viktigt

Kvinnliga och manliga chefers arbetsmiljö, gränssnitt mellan arbete och privatliv och hälsa i olika sektorer på arbetsmarknaden

- Nyberg A, Leineweber C, Magnusson Hanson, LL Gender differences in psychosocial work factors, work-personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2015; 88(8):1149-64

Andel med minst 3 års universitetsutbildning 2010 (SLOSH)

Kvinnliga chefer 56 %

Manliga chefer 45 %

Andel som arbetar >50 timmar per vecka 2010 (SLOSH)

Kvinnliga chefer 12 %

Manliga chefer 21 %

Andel som lägger mer än 10 timmar i veckan på hushållsarbete 2010 (SLOSH)

Kvinnliga chefer 34 %

Manliga chefer 18 %

Genomsnittlig årsinkomst 2010 (SLOSH)

Kvinnliga chefer 399 000 kr

Manliga chefer 495 000 kr

Chefers situation jämfört med anställda utan chefsposition

- Höga krav i arbetet (kvantitativa, känslomässiga samt krav på att vara tillgängliga)
- Konflikter med medarbetare
- Konflikt mellan arbete och privatliv
- Inflytande på arbetsplatsen
- Bra ledarskap
- God organisatorisk rättvisa
- Hög tillfredsställelse med arbetet och med livet som helhet
- Låg grad av sjukskrivning

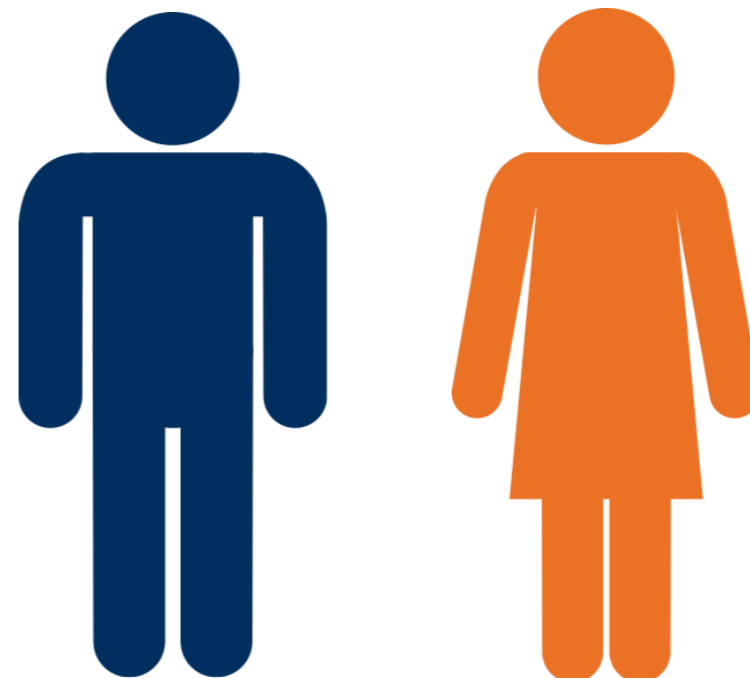
Kvinnliga och manliga chefer

Kvinnliga chefer:

- Högre krav
- Sämre påverkansmöjligheter på arbetsplatsen
- Större konflikt arbete ► privatliv
- Mer symptom på
 - Depression
 - Utmattnig
 - Sömnstörning
- Mer korttidssjukfrånvaro
- Högre tillfredsställelse med livet som helhet

Manliga chefer:

- Sämre stöd i arbetet
- Mer konflikter med överordnade
- Mer konflikt privatliv ► arbete



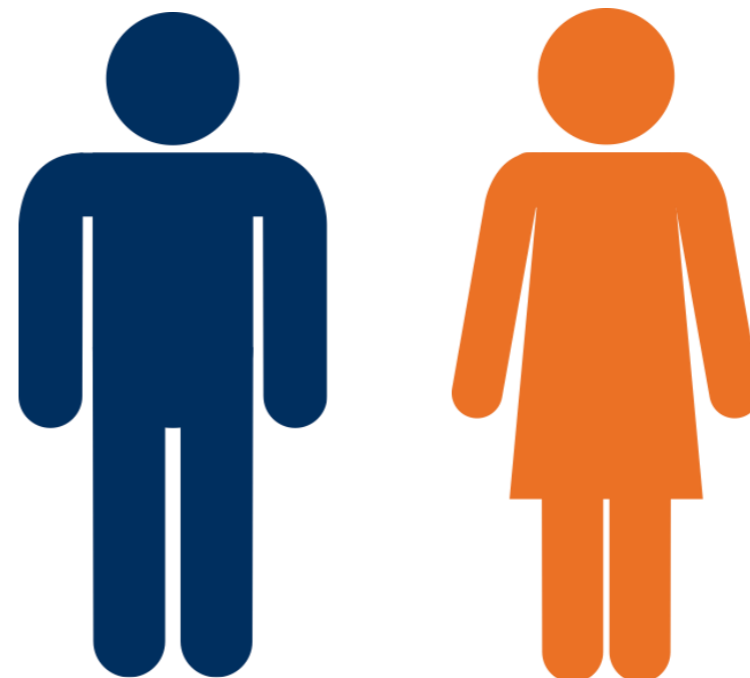
Offentlig jämfört med privat sektor

Kvinnliga chefer:

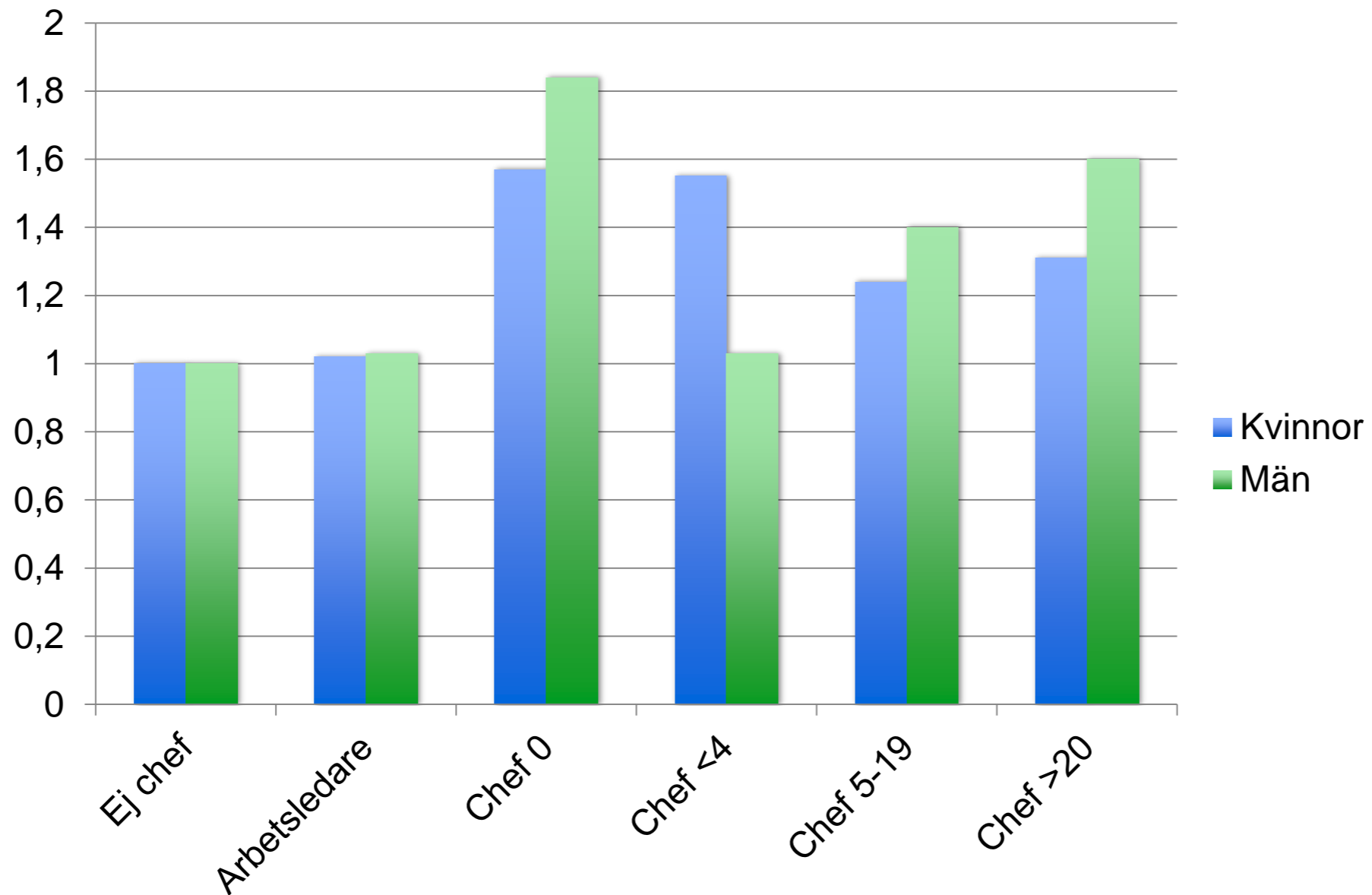
- Högre krav
 - kvantitativa, motstridiga, känslomässiga, krav på tillgänglighet
- Mer organisatorisk orättvisa
- Sämre balans mellan ansträngningar och belöningar

Manliga chefer:

- Högre krav
 - kvantitativa, känslomässiga
- Mer organisatorisk orättvisa
- Mer konflikter med överordnade
- Bättre ledarskap och bättre stöd



Självskattad hälsa bland kvinnor och män i olika positioner (SLOSH 2014)

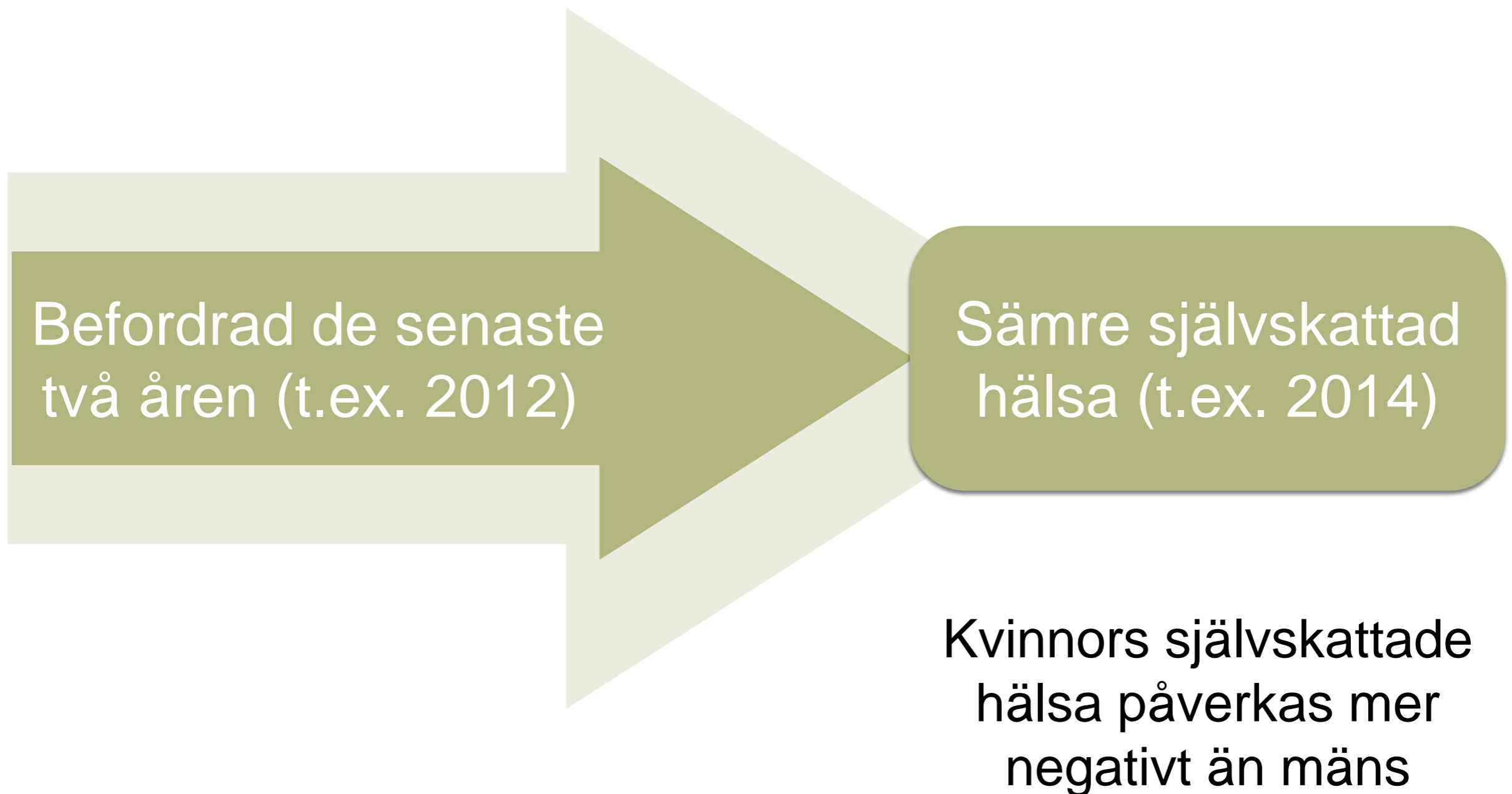


Hur påverkas mäns och kvinnors hälsa av en befordran?

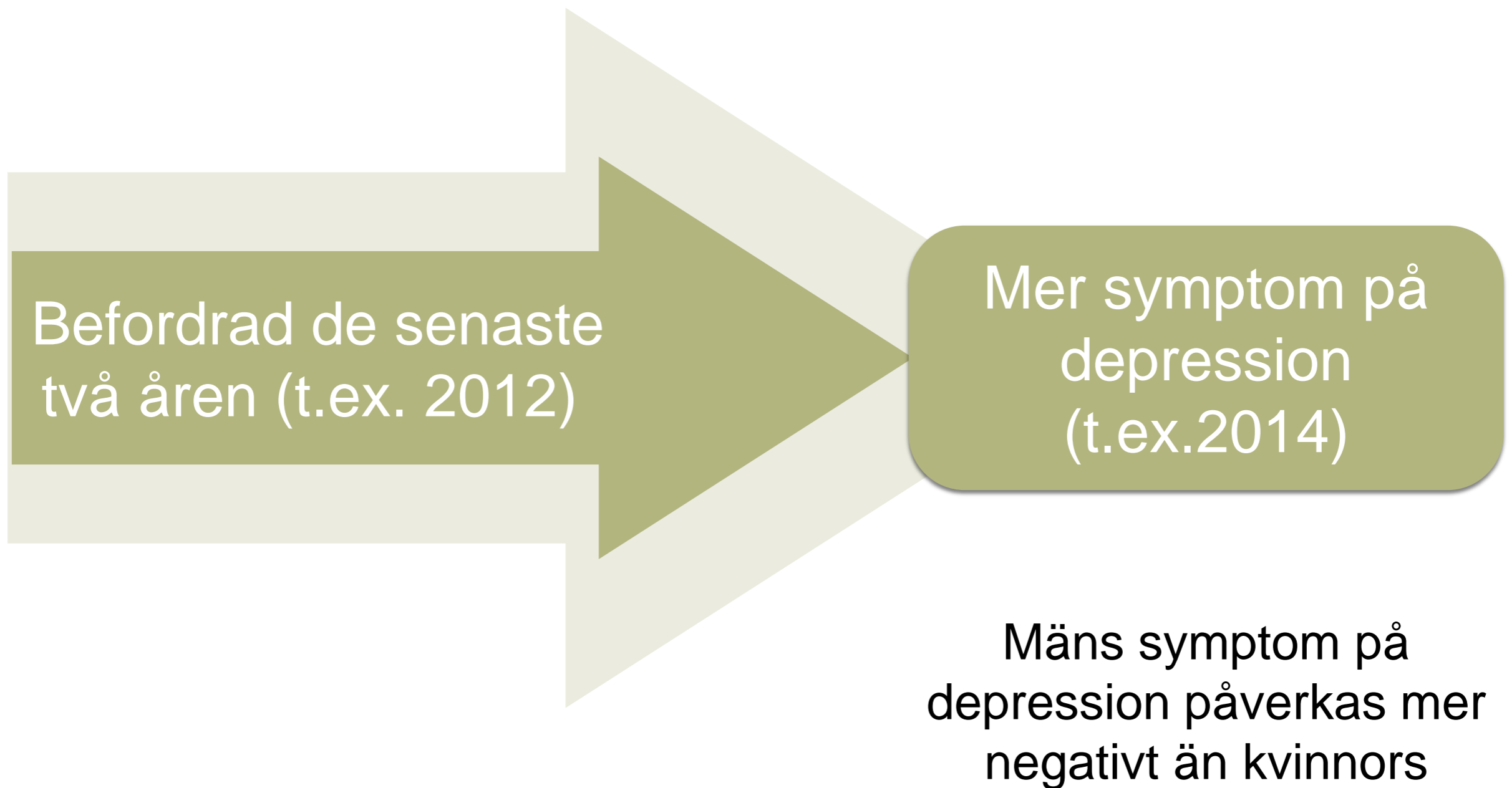
Befordrad de senaste två åren (t.ex. 2012)?

Självskattad hälsa/depression två år senare (t.ex. 2014)

Hur påverkas mäns och kvinnors självskattade hälsa av en befordran?



Hur påverkas mäns och kvinnors symtoms på depression av en befordran?



Hur påverkar då cheferna
sina medarbetare?

Transformativt/utvecklande ledarskap

Stark förebild för medarbetare att identifiera sig med

Motivera genom att kommunicera värderingar och visioner för att skapa en känsla av tillhörighet och vilja att prestera

Coacha, stödja och uppmuntra medarbetare

Intellektuell stimulans – nya perspektiv på utmaningar

Transaktionellt ledarskap

Motiverar genom:

belöningar

korrigeringar

Laissez faire

frånvaro av ledarskap

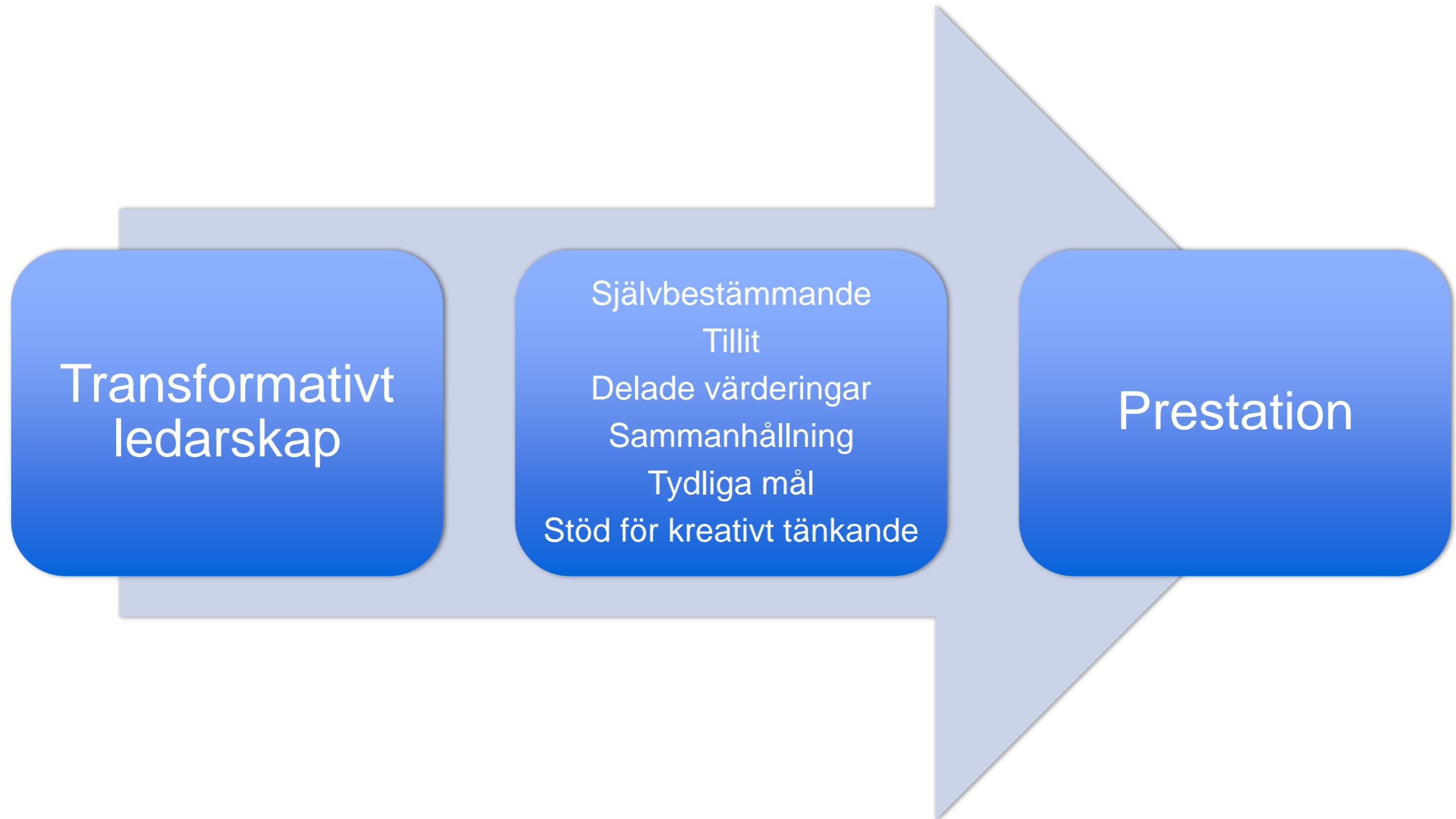
Transformativt/utvecklande ledarskap

Transformativt och transaktionellt ledarskap ses som
kompletterande perspektiv

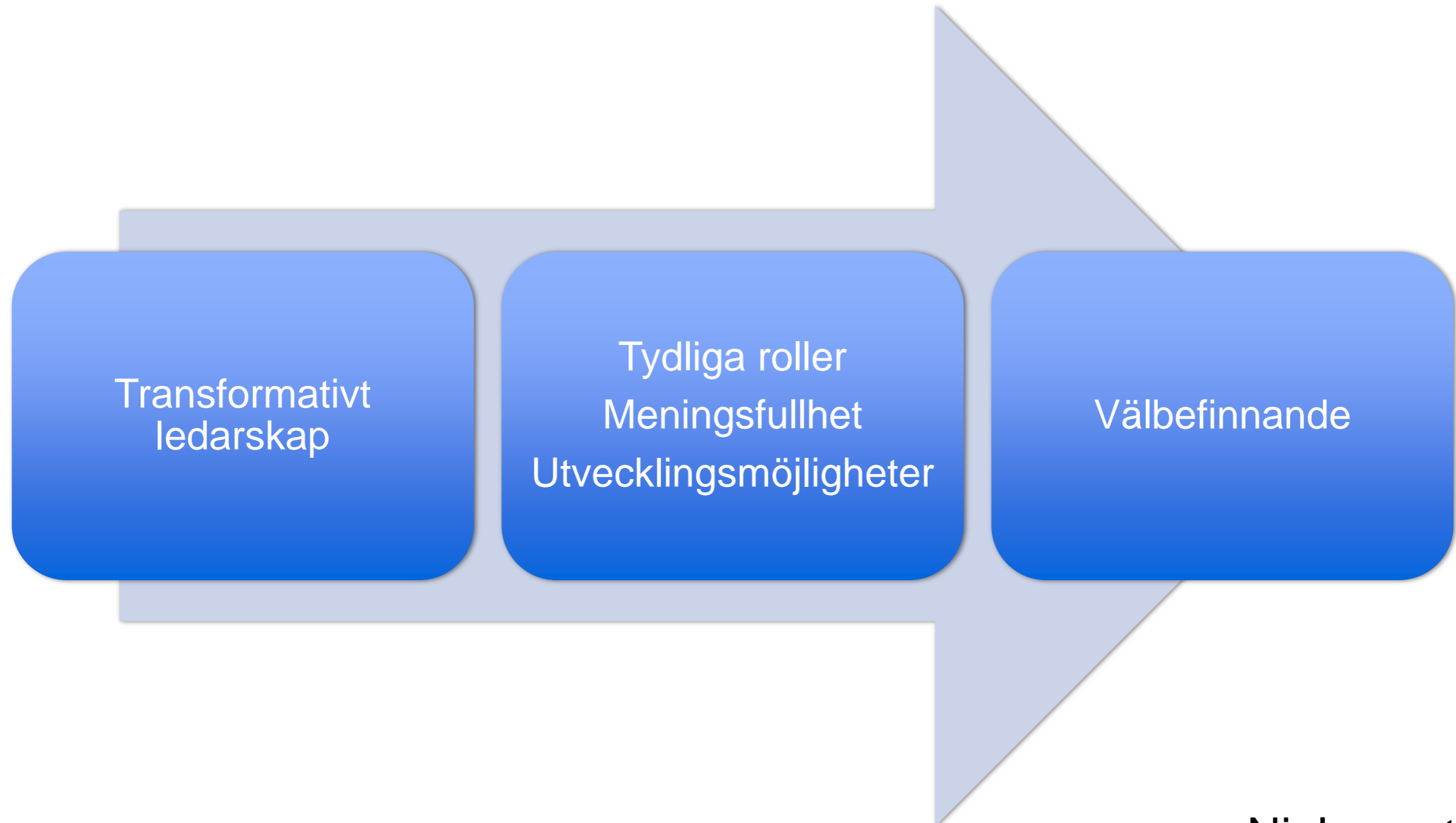
Transformativt ledarskap visar starkare samband med
positiva utfall såsom medarbetares

prestationer
måluppfyllelse
effektivitet i arbetet
engagemang
arbetstillfredsställelse
välbefinnande

Transformativt ledarskap, arbetsmiljö och prestation

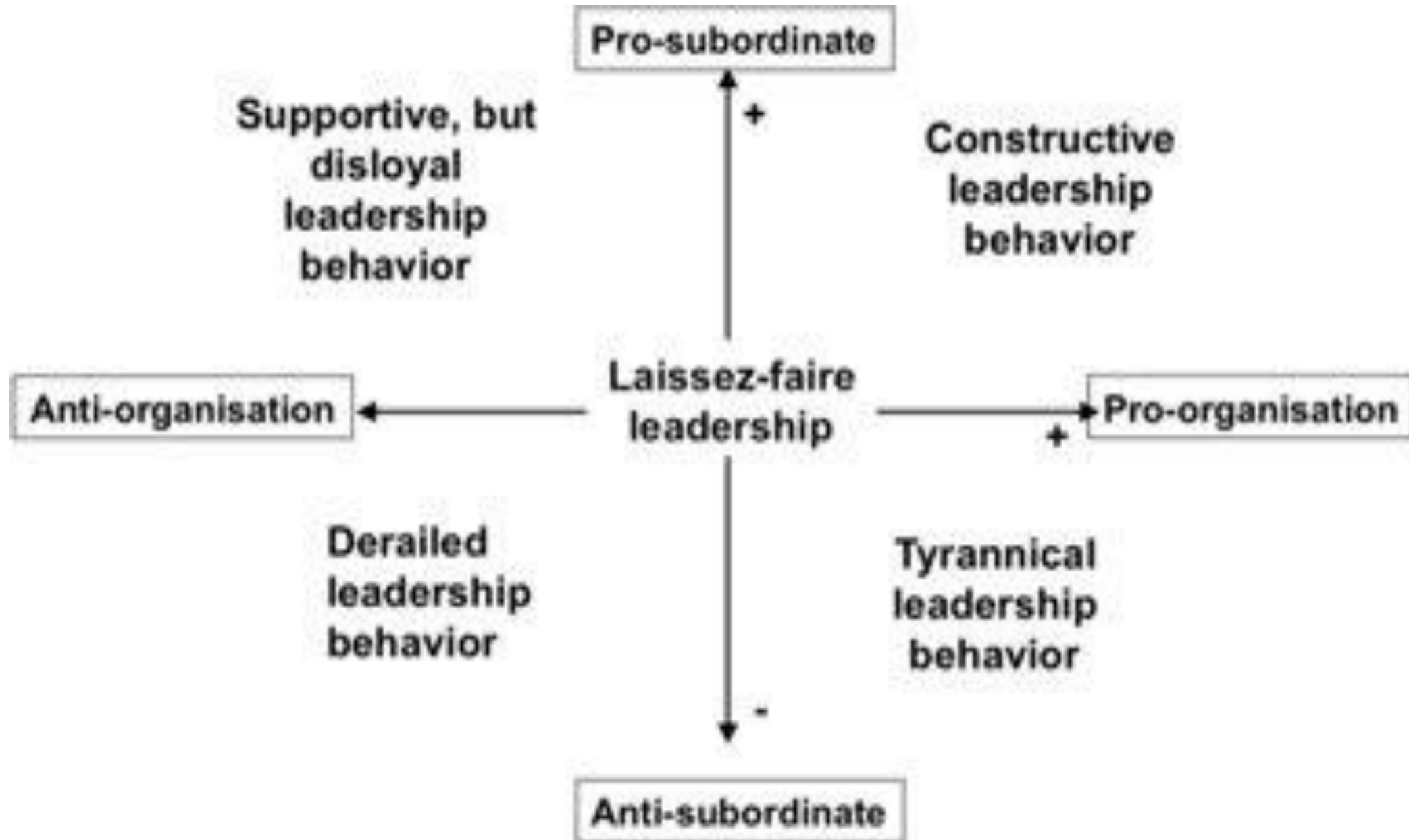


Transformativt ledarskap, arbetsmiljö och välbefinnande



Nielsen et al
2008a, 2008b

Destruktivt ledarskap



Förekomst av destruktivt ledarskap

I ett representativt urval av den norska arbetande befolkningen:

- 33.5% utsatta för åtminstone ett destruktivt ledarskap ganska ofta, väldigt ofta eller nästan alltid de senaste sex mån.
- Laissez-faire
- Supportive-disloyal
- Derailed leadership
- Tyrannical leadership

Vad säger chefer om orsaker till destruktivt ledarskap?

Ej personrelaterade faktorer (70%):

- för stort antal medarbetare, för stor administrativ börda osv
- press från överordnade, organisationsförändringar
- medarbetare – dålig arbetsmoral, motivation, kunskaper, osäkerhet

Exempel på personliga faktorer som uppfattades som hinder:

- Bristande ledaregenskaper, rädsla, bristande kunskap

Konsekvenser: mer indirekt och auktoritärt ledarskap än chefer önskar

Destruktivt ledarskap – vad betyder det för organisationen?

Starkast signifikant samband med:

- Attityden till chefen
- Kontraproduktivt beteende

Svagare signifikant samband med:

- Motstånd gentemot chefen
- Stress och minskat välbefinnande

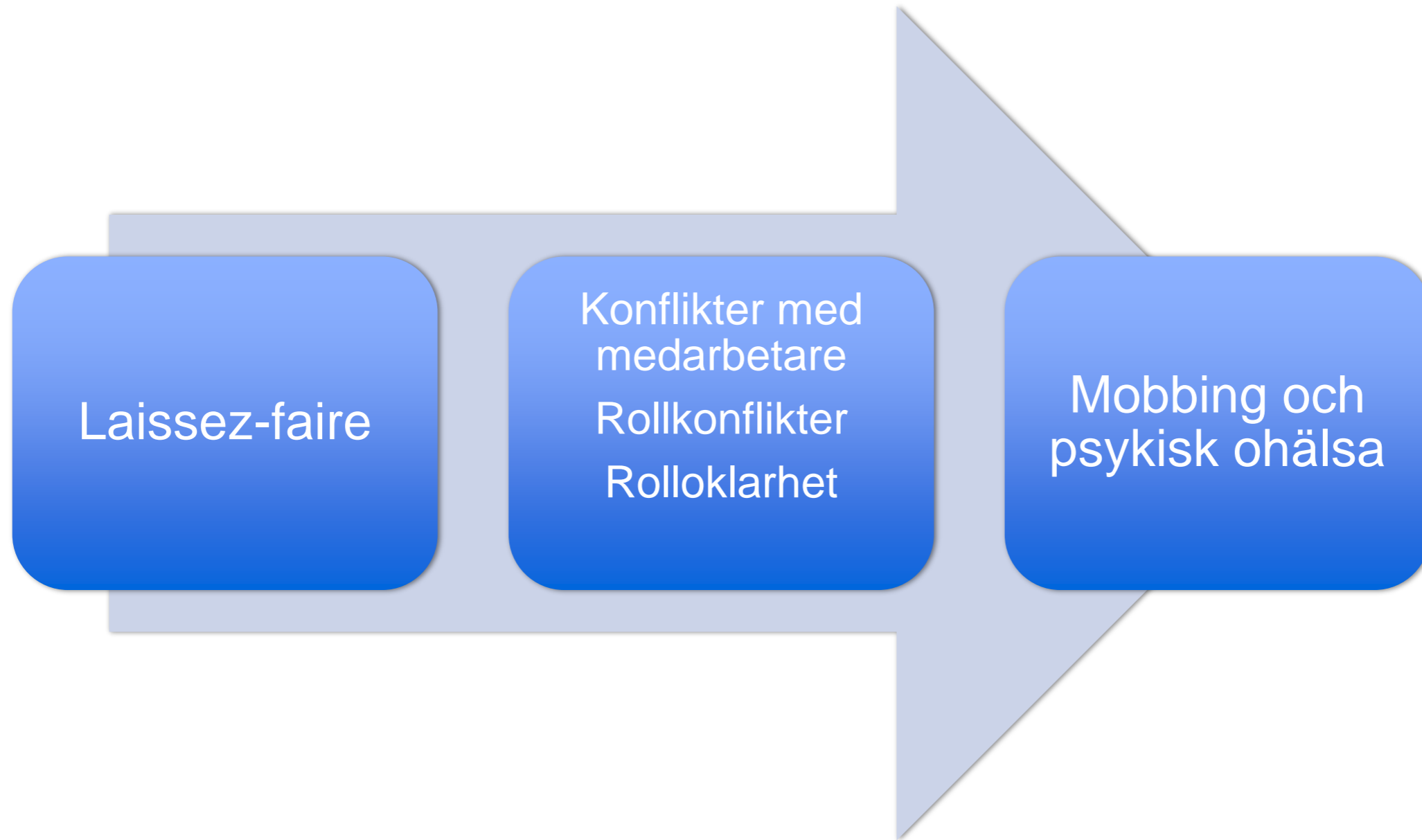
Destruktivt ledarskap – hälsa

Destruktivt ledarskap har samband med följande hälsobesvär hos medarbetare:

- ångest
- depression
- utmattning
- sjukfrånvaro
- somatiska besvär

Einarsen et al 2010, Einarsen et al 2013,
Tepper 2007

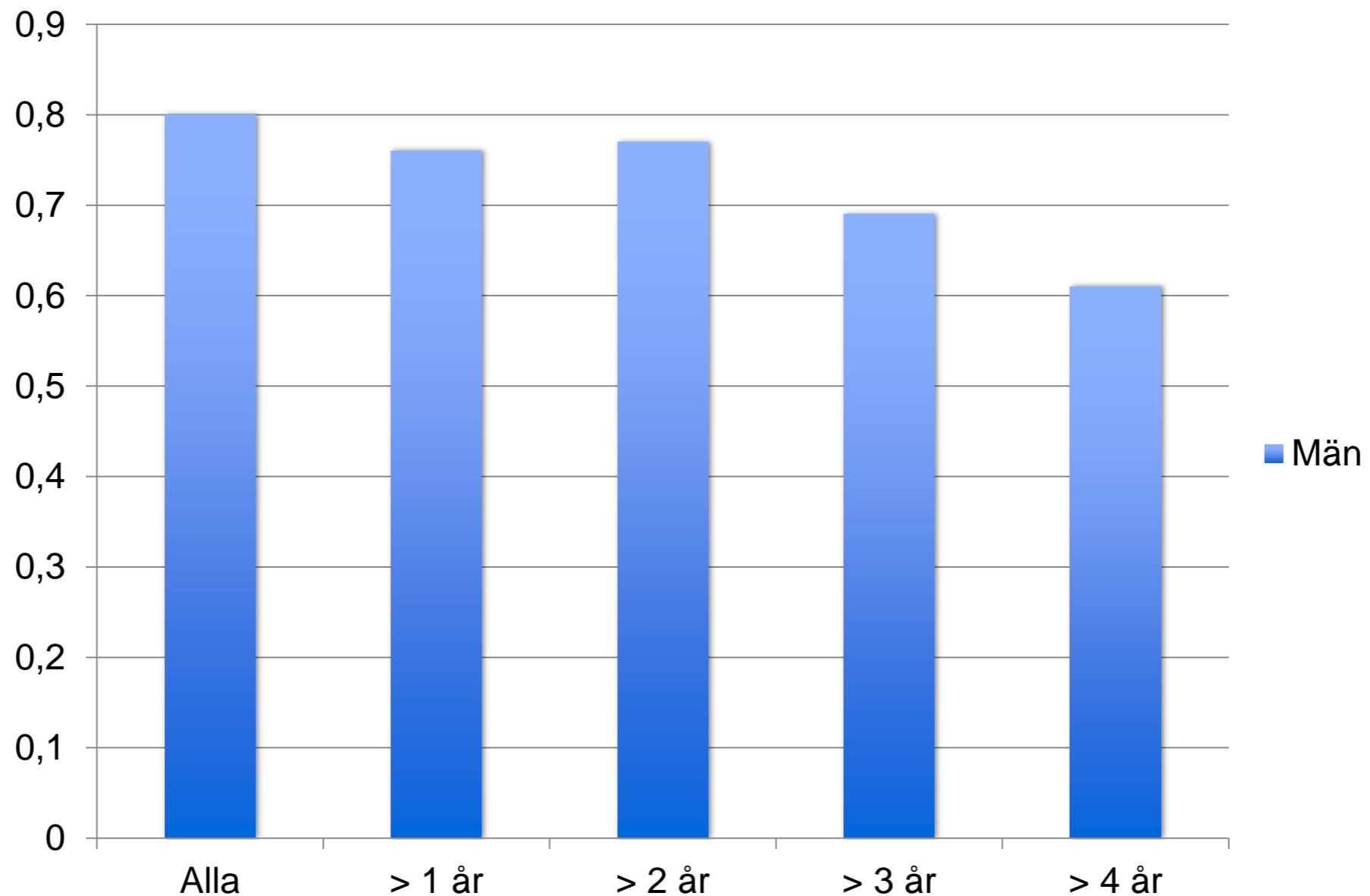
Laissez-faire, grupprocesser och hälsa



Ledarskap

- Tydliga förväntningar
- Information
- Befogenheter
- Förändringsorientering
- Omsorg
- Engagemang i medarbetares utveckling
- Uppmuntrar delaktighet i planering
- Feedback

Samband mellan bra ledarskap och minskad risk att drabbas av hjärtsjukdom



Tack!

anna.nyberg@su.se

