

ISM-RAPPPORT 12

CHEFERS RÖRLIGHET I OFFENTLIG SEKTOR



Rapport från en studie inom CHEFiOS,
Göteborgs universitet

Johanna Stengård¹
Erik Berntson¹
Lotta Dellve^{2,3}
Annika Härenstam⁴
Katrín Skagert⁵
Anders Pousette⁶
Linda Wallin⁴

¹ Psykologiska institutionen, Stockholms universitet

² Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm (KTH)

³ Borås högskola

⁴ Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet

⁵ Institutet för stressmedicin, Västra Götalandsregionen

⁶ Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa, Göteborgs universitet

Om rapportserien

ISM-rapport är en vetenskaplig rapportserie från ISM som utkommer oregelbundet. (Institutet ger även ut en publikationsserie under benämningen ISM-häfte.)

Kopior av rapporten för personligt bruk kan hämtas på www.vgregion.se/stressmedicin

Utgivna ISM-rapporter:

1. Skagert K, Dellve L, Eklöf M, Ljung T, Pousette A, Ahlborg G jr. (2004). Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier.
2. Ahlborg G jr, Ljung T, Swan G, Glise K, Jonsdottir I, Hadžibajramović E, Währborg P. (2006) Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götalands län.
Delrapport 1 - enkätundersökning i maj-juni 2004.
3. Hultberg A, Dellve L, Ahlborg G jr. (2006) Vägledning för att skapa goda psykosociala arbetsförhållanden i arbeten med klienter och patienter.
4. Ahlborg G jr, Hadžibajramović E, Hultberg A. (2007) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland.
Delrapport 2: Tvåårsuppföljning maj-juni 2006.
5. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Ahlborg G jr. (2009) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland.
Delrapport 3: Fyraårsuppföljning maj-juni 2008.
6. Lindegård Andersson A. (2009) Sambandet mellan psykosociala faktorer, upplevd stress och muskulära smärttillstånd - Praktisk handledning för kartläggning och interventioner i arbetslivet
7. Eklöf M, Pousette A, Dellve L, Skagert K, Ahlborg G jr. (2010) Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI). Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Slutrapport.
8. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Ahlborg G jr. (2010) KART-studien. Arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen. **Delrapport 4: Fördjupad analys avseende ålder och kön samt yrkesgrupper 2008.**
9. Hultberg A, Skagert K, Ekblom Johansson P, Ahlborg G (2010) Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser.

10. Hultberg A, Hadžibajramović E, Pettersson S, Skagert K, Ahlborg G jr. (2011) KART-studien. Arbetsmiljö, stress och hälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen. **Delrapport 5: Uppföljning utifrån organisations-, yrkesgrupps- och individperspektiv 2008 - 2010.**
11. Eklöf M, Ahlborg jr G, Grill C, Grimby-Ekman A, Lindgren E-K, Wikström E. (2011) Dialogträning på vårdarbetsplatser. En studie av interventionseffekter och processer med användning av kvantitativ och kvalitativ metodik.
12. Stengård J, Berntson E, Dellve L, Härenstam A, Skagert K, Pousette A, Wallin L. (2013) Chefers rörlighet i offentlig sektor.

Redaktör och ansvarig utgivare: Gunnar Ahlborg jr
© Författarna och Institutet för stressmedicin
Omslag: IBIZ
Tryck: Bording AB
ISSN 1652-7089
ISBN 978-91-979247-1-9

Förord

Detta är en första rapport från forskningsprojektet Chefsrörlighet och chefshållbarhet i kommunala förvaltningar finansierad av AFA Försäkring. Det är en i huvudsak deskriptiv rapport som syftar till att presentera resultat från inledande explorativa analyser av de enkätdata som är insamlade. Djupare analyser och sambandsanalyser är tänkt att publiceras i kommande vetenskapliga artiklar och rapporter. Då projektets frågeställningar är högaktuella i offentlig sektor vill vi på ett tidigt stadium av projektet redovisa vad enkätstudien hittills har visat på. Ett viktigt syfte med rapporten är att generera frågor för kommande analyser.

Projektet är en fortsättning och fördjupning av CHEFiOS-projektet, vilket startades 2008. Det är ett forsknings- och interventionsprojekt med syfte att undersöka och förbättra förutsättningar för chefskap i offentlig sektor. Totalt har sju kommuner och 28 förvaltningar deltagit i projektet där sex förvaltningar har deltagit i interventionen och 22 har varit med som jämförelseförvaltningar. I denna studie av chefsrörlighet har vi använt enkäter vid två tillfällen till dem som är kvar i samma organisation och även lagt till en enkät till chefer som slutat sedan första datainsamlingen 2009. Vi vill tacka alla de ca 750 chefer som besvarat enkäterna. Ytterligare rapporter kommer att publiceras i denna rapportserie och även på hemsidan www.chefios.gu.se.

Författarna

Innehåll

Om rapportserien	2
Förord.....	4
Bakgrund.....	6
Så kom projektet till.....	7
Rapportens innehåll.....	7
Metod.....	9
Procedur	9
Material.....	9
Undersökta individer i respektive avsnitt.....	9
Vilka har slutat?	11
Vart har cheferna tagit vägen?	13
Chefer som bytt till nya chefsposter	16
Varför har man slutat?	19
Hur lämnades det tidigare arbetet	19
Betydelsefulla faktorer för valet att lämna det tidigare arbetet	20
Betydelsefulla faktorer för valet av det nya arbetet	21
Karriärplaner	22
Hur har de det på sina nya arbetsplatser?.....	25
Avtalade arbetstider och övertid	25
Det nya arbete jämfört med det gamla.....	27
Chefer med nya chefsjobb.....	28
Chefernas svar på de öppna frågorna i RÖR-enkäten	30
Vad är mest stimulerande med att vara chef?	30
Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef (oavsett arbetsgivare)?.....	31
Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef i den här organisationen?.....	31
De som valt att stanna på sina chefspositioner	32
Framtid på nuvarande arbetsplats och inom chefsyrket.....	32
Planer på att sluta	34
Jämförelser mellan "slutarna" och "stannarna" vid CHEFiOS-projektets första insamling, 2009	37
Framtid på arbetsplatsen och inom chefsyrket.....	39
Planer på att sluta	42
Karriärplaner	44
Diskussion.....	46
Rörligheten	46
Chefer som slutat.....	47
Skäl till att söka nytt arbete och hur blev det?.....	47
Kön och könade verksamheter	48
Sammanfattning	50
Referenser	51
Appendix I Referenser till enkätfrågor	
Appendix II Enkät om chefers rörlighet 2011	

Bakgrund

Den offentliga sektorn står inför en rad utmaningar den närmsta tiden. Fyra av tio chefer beräknas gå i ålderspension inom en tioårsperiod samtidigt som flera branschföreträdare ser chefsförsörjningen som en verklig svårighet (Ledarna 2011; SKL 2011). En svårighet är att attrahera unga att bli chefer generellt och en annan svårighet består i att attrahera personer överlag att vilja bli chefer inom offentlig sektor (Ledarna 2011; 2012). Parallellt med dessa utmaningar har man inom den offentliga sektorn på senare tid uppmärksammat stor rörlighet inom chefsposterna (Skagert, Dellve & Ahlberg 2012).

Personalrörlighet kan ha både positiva och negativa sidor. En viss rörlighet är bra då det möjliggör tillförsel av ny kunskap samt förändring och utmaning av invanda arbetssätt för organisationer. På individnivå kan ett byte av arbetsmiljö förbättra den psykosociala hälsan (Liljegren & Ekberg 2008) och påverka karriär och lönenivå i positiv riktning (Topel & Ward 1992). En allt för hög rörlighet kan dock på sikt innebära stora problem för den offentliga sektorn, dels därför att det har inverkan på attraktiviteten i sektorn i stort – när många chefer lämnar sina poster efter kort tid bidrar det till negativ publicitet. Detta kan spå på den mindre fördelaktiga bild av offentligt chefskap kontra privat som chefer i allmänhet tycks ha (Ledarna 2011). Hög rörlighet innebär även direkta och indirekta kostnader för organisationerna, där de direkta utgörs av kostnaderna för rekrytering och upplärning av ersättare och de indirekta står för förlusten av kompetens och värdefull kunskap (Hayes 2006; Mor Barak, Nissly & Levin 2001). Chefsrörlighet tycks även ha effekt på rörlighet nedåt i organisationen (Castle 2005).

Det finns i tidigare forskning mycket lite kunskap om rörlighet bland chefer och ännu mindre om rörlighet hos offentliga chefer (Selden & Moynian 2000). Projektet Chefsrörlighet och chefshållbarhet i kommunala förvaltningar (RÖR-projektet) syftar till att undersöka hur rörligheten bland chefer i svenska kommunala förvaltningar ser ut. En central frågeställning i projektet är vad som kännetecknar arbetsplatser och arbetssituationer där chefer ofta lämnar, respektive där man vill stanna kvar och utveckla sitt chefskap. Men det är också viktigt att undersöka av vilka skäl män och kvinnor i olika chefspositioner och verksamheter lämnar ett chefsjobb. En tredje central frågeställning för projektet är om det finns skillnader mellan kvinno- och mansdominerade verksamheter i chefsomsättning, hälsorelaterad hållbarhet och orsaker till att chefer slutar eller vill avancera.

Så kom projektet till

Projektet Chefsrörlighet och chefshållbarhet i kommunala förvaltningar (RÖR-projektet) är en utveckling och utvidgning av CHEFiOS-projektet¹. CHEFiOS-projektet, vilket startades 2008, är ett interventionsprojekt med syfte att undersöka och förbättra förutsättningar för chefskap i offentlig sektor. Totalt har sju kommuner och 28 förvaltningar deltagit i projektet där sex förvaltningar har deltagit i interventionen och 22 har varit med som jämförelseförvaltningar.

Ett resultat efter den första datainsamlingen 2009 var att en relativt stor andel chefer avslutade sina anställningar, vilket föranledde en ansökan hos AFA Försäkring om att undersöka anledningarna bakom detta. RÖR-projektet startade hösten 2010 med det övergripande syftet att undersöka hur rörligheten ser ut för chefer i offentlig sektor och vilka orsakerna är. I RÖR-projektet har vi därför sökt upp de chefer som deltagit vid den första datainsamlingen i CHEFiOS men därefter slutat och frågat om de vill delta i en uppföljning. Metoden möjliggör jämförelser mellan de som slutat och de som stannat, samt att vi därmed har datainsamlingar från två tillfällen vilket är värdefullt ur forskningssynpunkt.

Rapportens innehåll

Denna rapport avser att presentera resultatet från ett antal inledande explorativa analyser av de enkätdata som är insamlade i projektet och särskilt fokus har varit på att avrapportera grundläggande kunskap både om de som slutar och de individer som faktiskt är kvar i organisationerna. De resultat som presenteras i rapporten har inte analyserats på ett djupare plan och vi kan inte säkert säga att det finns statistiskt säkerställda skillnader i de fall där det är aktuellt. Syftet med rapporten har istället varit att i inledningen av projektet redovisa deskriptiv statistik från undersökningen. Djupare analyser och sambandsanalyser är tänkt att publiceras i kommande vetenskapliga artiklar. Ett annat viktigt syfte med rapporten är att generera frågor för kommande analyser. Med dessa data avser vi att generera ett antal intressanta forskningsfrågor. Vissa av dessa återkommer vi till i den avslutande diskussionen.

Resultatet redovisas i fem sektioner där vi först presenterar resultat rörande vilka individer som har slutat, hur många de är och i vilka positioner de återfanns. Den andra sektionen berör varför man har slutat och där vi samlar enkätsvar där

¹ Projektet Organisatoriska förutsättningar för välfungerande chefskap i offentlig sektor finansieras av Vinnova (dnr 2008-01951), Västra Götalandsregionen, Göteborg stad, Previa och Göteborgs Universitet.

cheferna själva har fått ange de vanligaste orsakerna till att man slutar. I den tredje delen avrapporterar vi hur cheferna beskriver sin nya arbetsplats och i den fjärde delen beskrivs en rad frågor besvarade av de individer som valt att stanna i sin nuvarande organisation. I den femte och avslutande delen gör vi några jämförelser mellan de som slutat och de som stannat.

Metod

Procedur

Datainsamlingen i RÖR-projektet genomfördes med en postenkät, vilken distribuerades under våren 2011. Urvalet bestod av de chefer som deltagit i CHEFiOS-projektets första datainsamling 2009 men som sedan avslutat sin dåvarande anställning och därför fallit ur urvalet till CHEFiOS andra datainsamling. Totalt innebär det att det i målgruppen för RÖR-projektets datainsamling fanns 122 chefer. Av dessa besvarade 86 chefer RÖR-projektets enkät. Deskriptiva beskrivningar av materialet görs under resultatdelen nedan.

Material

En hel del av de frågor som vi ville få besvarade finns med i CHEFiOS-projektets två enkäter och ursprunget till dessa frågor redovisas inom ramen för detta projekt. För RÖR-projektets specifika enkät tillkom en del frågor, varav de flesta berör varför man har slutat som chef. Källor till de enskilda frågorna och indexen redovisas i ett appendix (nr 1). Enkäten redovisas i sin helhet i Appendix 2.

De frågor som framförallt är specifika för RÖR-projektet är fråga 5 och 6, som består av flera underfrågor. Några av dessa frågor är nykonstruerade och flera har tillkommit genom att omformulera frågor om vanliga belastningar för chefer (se Eklöf et al. 2010). Den psykometriska kvalitén på dessa frågor behandlas inom ramen för RÖR-projektet, men dock inte i denna rapport.

Undersökta individer i respektive avsnitt

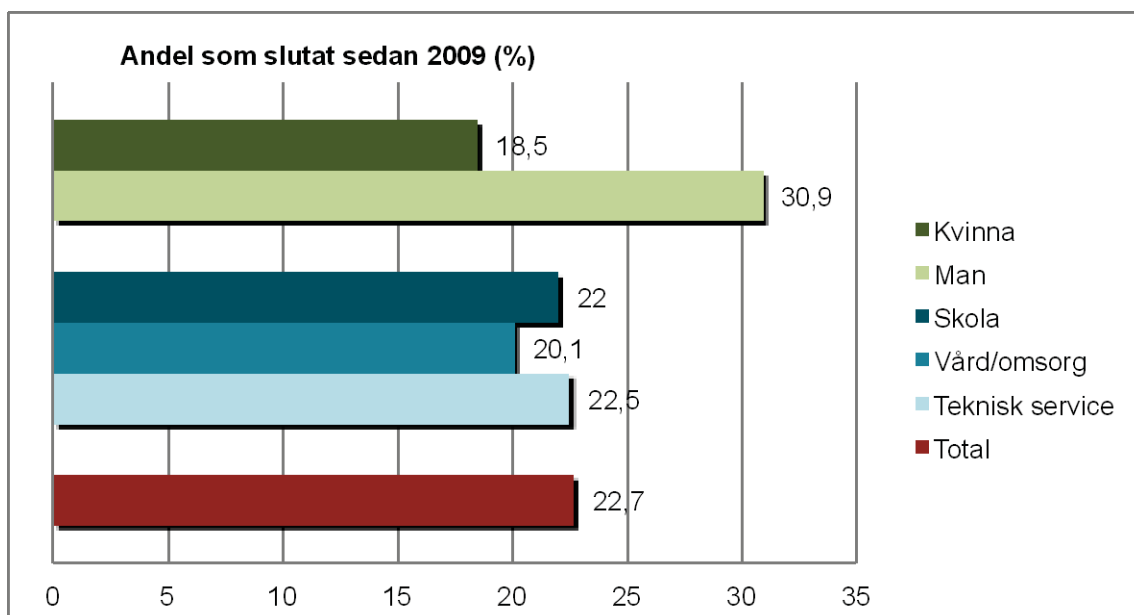
Inom de olika avsnitten är vårt fokus lite olika och därför skiljer sig också urvalet av individer åt till viss del mellan avsnitten. Här följer en redovisning av vilket urval som ligger till grund för respektive avsnitt; i de tre första avsnitten behandlas frågor inom RÖR-projektets ramar och således kan svar från de 86 deltagarna redovisas. I det fjärde avsnittet var målet att beskriva hur de som valt att stanna kvar på sina arbetsplatser ser på sin arbetssituation; därför studerar vi enkätdata från CHEFiOS-projektets andra datainsamling 2011 och utgår från de chefer som också ingick i målgruppen för CHEFiOS-projektets första insamling, 2009. Dessa personer uppgår till 388 individer. I det femte och avslutande avsnittet ville vi undersöka om det gick att upptäcka några skillnader redan vid CHEFiOS-projektets första insamling, 2009, mellan de som sedermera kom att sluta och de som valde att stanna kvar. Vi utgick därför från enkätdata från

CHEFiOS-projektets första insamling, 2009 och valde de personer som ingick i antingen målgruppen för CHEFiOS-projektets andra datainsamling (415) eller RÖR-projektet (122).

Vilka har slutat?

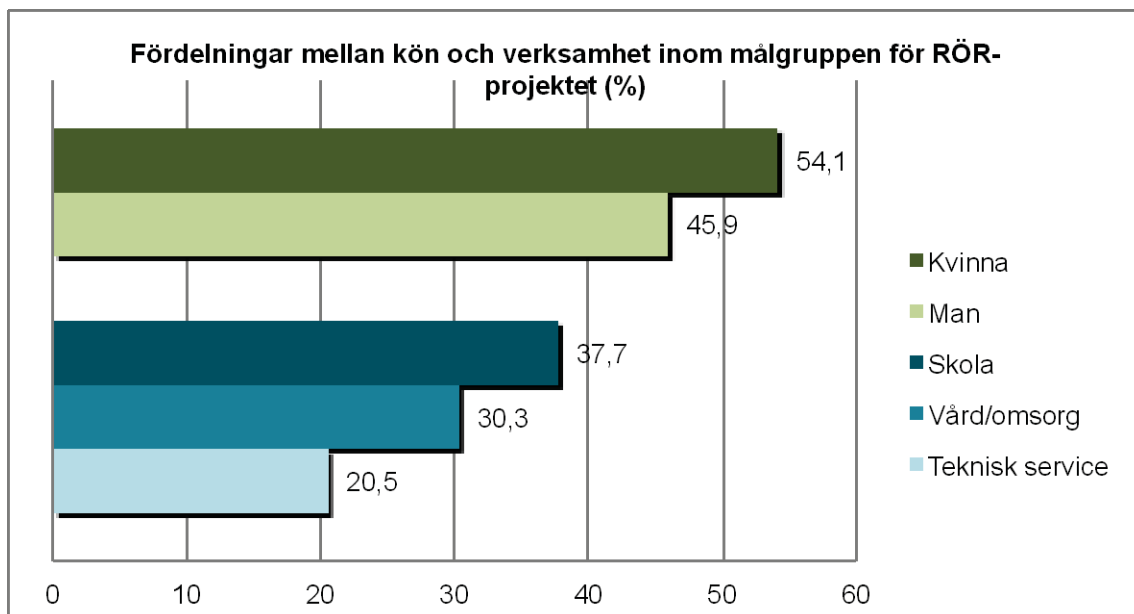
I detta avsnitt kommer vi att koncentrera oss på vilka chefer det är som har slutat och var de har tagit vägen. Vi kommer att presentera en kartläggning över dessa chefer, med avseende på såväl kön som verksamhetstillhörighet vid första mätningen. Vi kommer att presentera huruvida de har fortsatt sin chefskarriär och i så fall inom offentlig eller privat sektor. Detta för att undersöka hur det förhåller sig mellan olika verksamheter samt mellan män och kvinnor. Det är här viktigt att poängtera att vi inte har statistiskt säkerställt några gruppkillnader utan endast avrapporterat vad cheferna själva har angett.

Vi börjar med att redovisa hur stor andel av de chefer som deltog i CHEFiOS-projektets första insamling som därefter, inom loppet av två år (mellan 2009 och 2011), lämnat sitt dåvarande arbete. Av de 537 deltagarna i CHEFiOS-projektets första insamling, 2009 (T1), hade 122 chefer slutat vid den senare mätningen. Fördelningar av den relativa andelen som slutade sin tjänst under de två åren som projektet pågick med avseende på både kön och verksamhet redovisas i Figur 1. I figuren relateras varje kategori för sig, exempelvis jämförs kvinnor som slutat med totalt antal kvinnor som deltog i CHEFiOS T1, män som slutat relativt antal män som deltog i CHEFiOS T1 osv. Av figuren framgår att en större relativ andel män slutade jämfört med kvinnorna. Inom verksamheterna framkommer inte så stora skillnader.



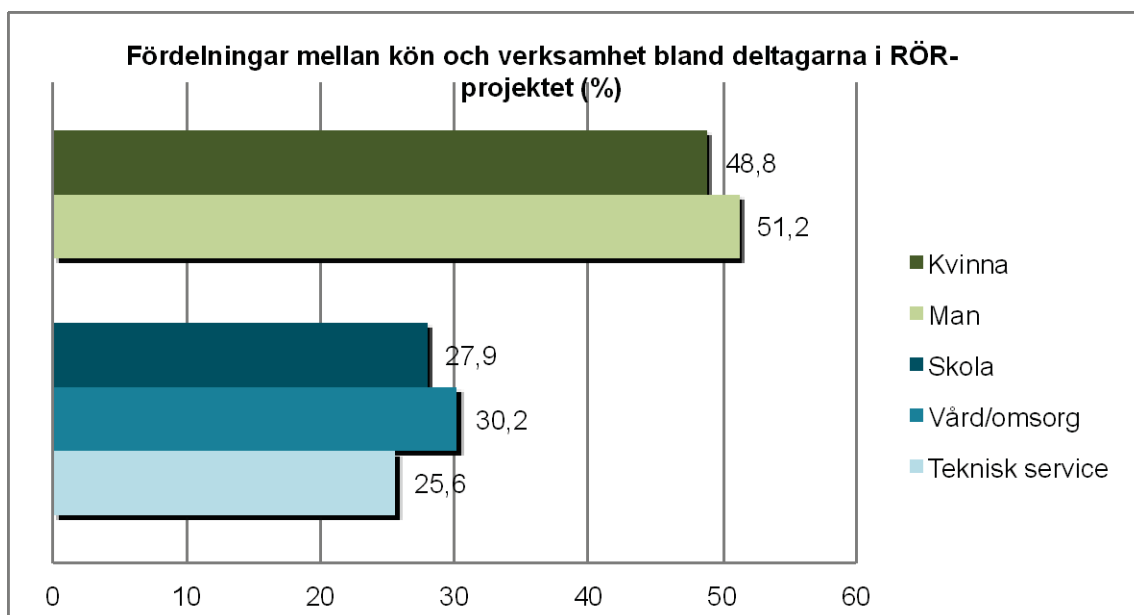
Figur 1. Relativ andel som slutat under två år (2009-2011). RÖR-projektets målgrupp (N=122) jämfört med CHEFiOS T1 deltagarna (Totalt N=537).

Fördelningen mellan kvinnor och män samt mellan verksamheter bland de 122 chefer som slutat under projektets två år presenteras av Figur 2. Här framgår att det trots en högre relativ andel män som slutat är det fler kvinnor än män totalt sett som slutat, detta förhållande speglar att det var fler kvinnor som deltog i CHEFiOS-projektets första mätning.



Figur 2. N=122. Övrig verksamhet presenteras ej i figuren.

Om vi koncentrerar oss på de som valde att delta i RÖR-projektet får vi en något annorlunda fördelning, se Figur 3, vilket speglar olika svarsfrekvens i olika kategorier. Det är dessa 86 personer denna rapport i första hand kommer att handla om (undantaget fjärde och femte avsnittet). Fördelningen mellan män och kvinnor är i stort sett jämnt fördelad bland deltagarna i RÖR-projektet (51 % män mot 49 % kvinnor). Även fördelningen med avseende på verksamheterna skola, vård/omsorg och teknisk service är förhållandevis jämnt fördelad, se Figur 3.

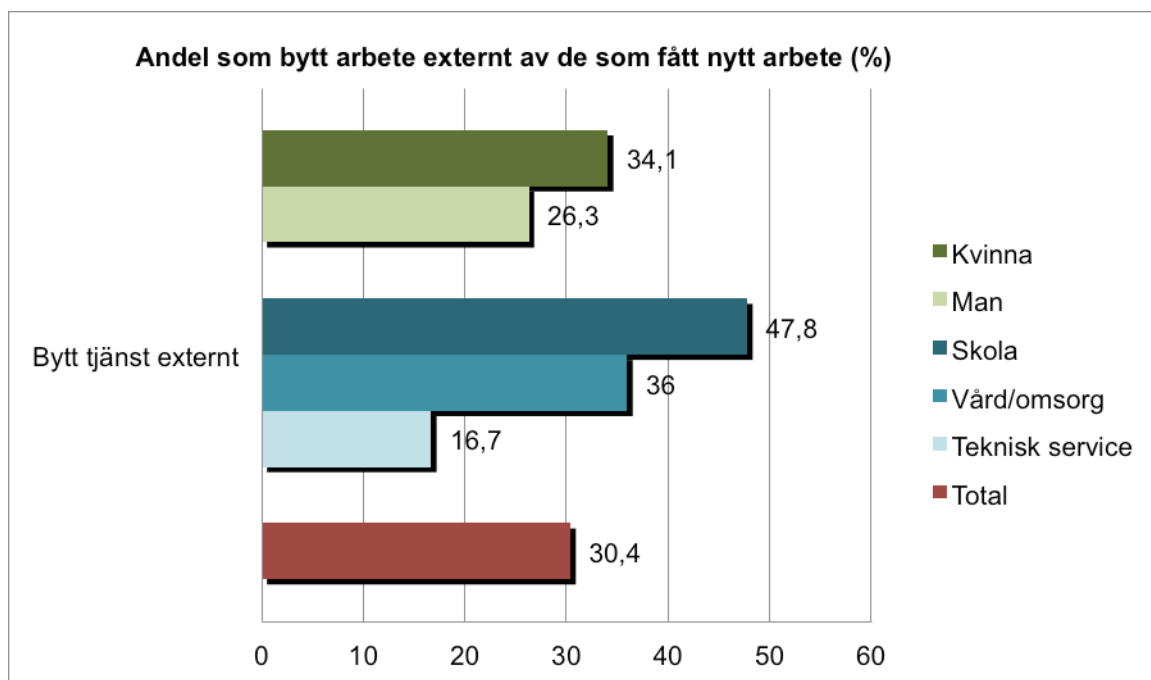


Figur 3: N=86. ²

Vart har cheferna tagit vägen?

Ett mål med projektet var att redovisa vart cheferna som slutat sin tjänst tagit vägen. Det visade sig att över 90 %, uppgav att de hade ett nytt arbete. Av dessa var en överväldigande majoritet kvar inom offentlig verksamhet (över 90 %) och de flesta hade bytt tjänst internt inom kommunen man tillhörde, se Figur 4. Det fanns en tendens att individer inom den mansdominerande verksamheten (teknisk service) i högre utsträckning hade bytt tjänst internt (både privat och offentlig verksamhet inberäknat) än kollegorna inom skola och vård/omsorg. Det fanns även en tendens att män i större utsträckning än kvinnorna bytt arbete internt.

² Övrig verksamhet presenteras ej i figuren

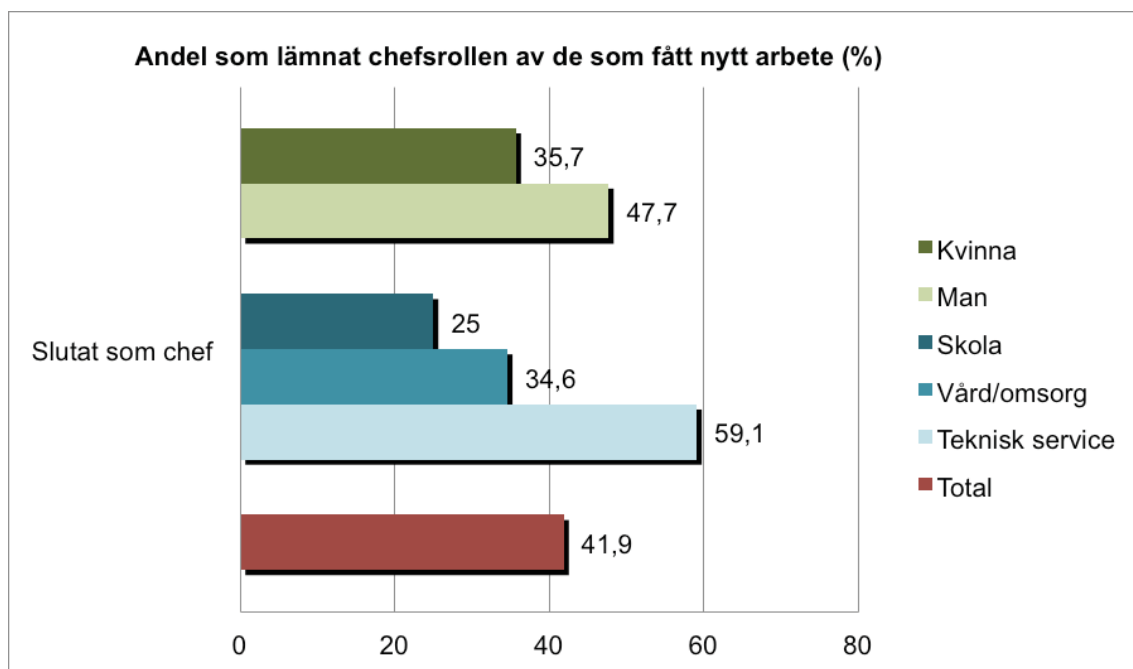


Figur 4: N=79³

Vi ville också undersöka hur vanligt det är att man helt lämnar chefsrollen. Över hälften av respondenterna rapporterade att de fortfarande hade en chefstjänst och av Figur 5 framgår att fler män än kvinnor helt hade lämnat chefsrollen.

Anmärkningsvärt är att bland chefer inom det mansdominerade teknisk service hade över hälften slutat som chefer; över hälften av dessa hade ändå stannat kvar inom samma förvaltning men således ej längre på någon chefsposition (se Tabell 2). Från organisationsanalyserna i CHEFiOS-projektet har vi fått indikationer på att det ofta finns eller skapas expertfunktioner i tekniska förvaltningar som har hög status och bra lön för medarbetare med specialistkompetens man behöver men som inte innebär chefskap, vilket skulle kunna vara en förklaring till detta. Det finns anledning att undersöka vidare om det är skillnader mellan verksamheter i förekomst av sådana funktioner. Det har också framkommit att en del valt att frivilligt återgå till sina gamla tjänster då de insett att chefsjobbet inte var något som passade dem samt att de istället ville få möjlighet att jobba mer med egna projekt.

³ Övrig verksamhet presenteras ej i figuren



Figur 5. N=86.

I Tabell 1 och 2 redovisas en kartläggning över hur individernas nuvarande sysselsättning ser ut i förhållande till den tidigare kommunala chefsrollen med avseende på kön och verksamhet. Notera att ingen uppgav att de var egenföretagare, studerande eller sjukskriven.

Tabell 1.

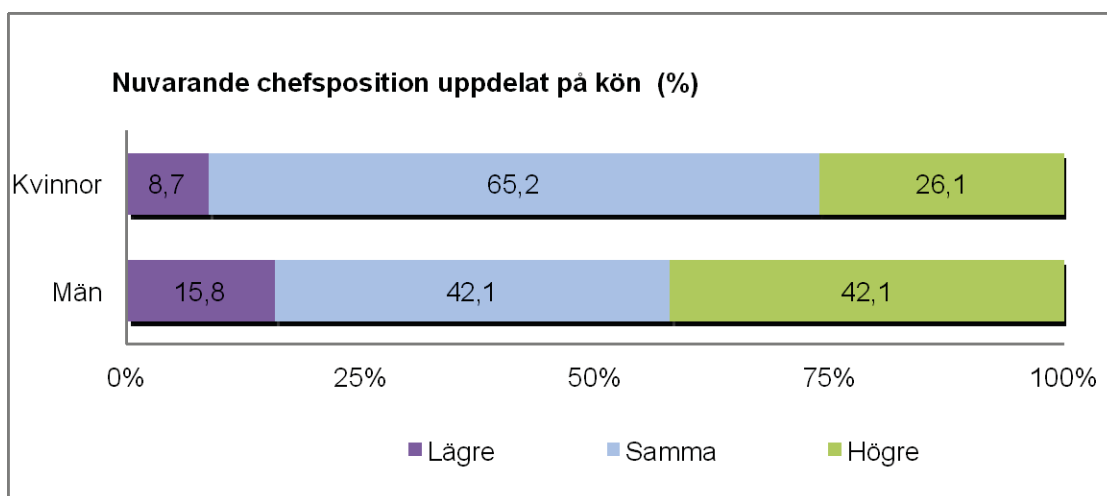
Fråga 4: Vilken är din nuvarande sysselsättning i förhållande till den du hade vid förra enkäten, dvs. april 2009? (uppdelat på kön)	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
Samma förvaltning, ej chef	19,5	31,0	25,3
Annan förvaltning i samma kommun, är chef	34,1	23,8	28,9
Annan förvaltning i samma kommun, ej chef	7,3	7,1	7,2
Bytt arbetsgivare, är chef	29,3	23,8	26,5
Bytt arbetsgivare, ej chef	4,9	0	2,4
Arbetslös/arbetsökande	0	2,4	1,2
Förtidspensionerad	0	2,4	1,2
Annan form av sysselsättning	4,9	9,5	7,2
Totalt N (%)	41 (100)	42 (100)	83 (100)

Tabell 2.

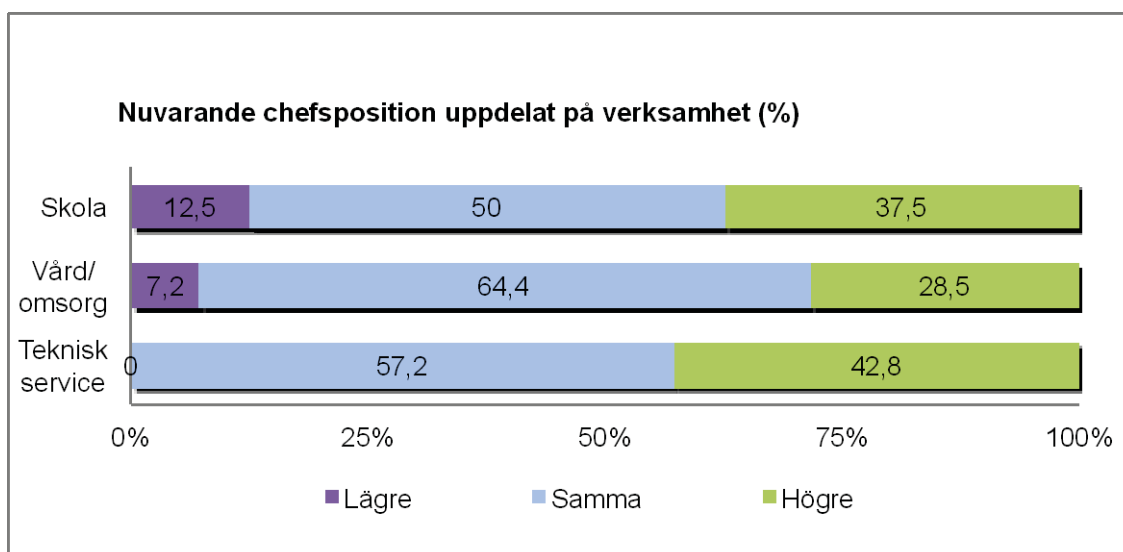
Fråga 4: Vilken är din nuvarande sysselsättning i förhållande till den du hade vid förra enkäten, dvs. april 2009? (uppdelat på verksamhet)	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)	Övrigt (%)
Samma förvaltning, ej chef	17,4	24,0	33,3	28,6
Annan förvaltning i samma kommun, är chef	17,4	32,0	28,6	42,9
Annan förvaltning i samma kommun, ej chef	4,3	4,0	9,5	14,3
Bytt arbetsgivare, är chef	47,8	32,0	9,5	7,1
Bytt arbetsgivare, ej chef	0	4,0	4,8	0
Arbetslös/arbetsökande	0	0	4,8	0
Förtidspensionerad	0	0	4,8	0
Annan form av sysselsättning*	13,0	4,0	4,8	7,1
Totalt N (%)	23 (100)	25 (100)	21 (100)	14 (100)

Chefer som bytt till nya chefsposter

Av dem som fortfarande var chefer, hade cirka två tredjedelar av kvinnorna bytt till motsvarande position, medan männen till lika stor del bytt position uppåt som till en motsvarande post, se Figur 6. I Figur 7, som presenterar motsvarande förändringar inom respektive verksamhetsgrupp, kan utläsas att chefer inom teknisk service i något större utsträckning gått till högre chefspositioner än inom de andra verksamhetsgrupperna. Resultaten tyder på att kvinnors och mäns karriärmönster är något olika. För kvinnorna är det vanligaste mönstret att man flyttar till annan chefsposition på liknande nivå men hos annan arbetsgivare. Rörligheten innebär i sådana fall inte en karriär uppåt eller mot nya uppgifter, snarare nya sociala relationer med andra medarbetare och chefer. För de män som gör karriär uppåt eller slutar vara chef, t ex i en specialistfunktion i samma organisation, handlar det främst om nya uppgifter och förändrad status. Sådana könsskillnader skulle kunna förklaras av olika möjlighetsstrukturer (Kanter 1977), dvs av vilka positioner och funktioner som finns i befattningsstrukturerna i olika typer av verksamheter. Detta är en hypotes som bör prövas i fördjupade studier.



Figur 6. N=42.



Figur 7. N=62.

I Tabell 3 och 4 redovisas om cheferna i den nya befattningen befann sig i en linjefunktion eller inom en stab/specialistfunktion. Här framgår att samtliga män ingick i en linjefunktion, varav 15 % återfanns på högsta chefsnivå. För kvinnor återfanns nästan 10 % inom en stab/specialistfunktion och av de resterande kvinnorna, inom en linjefunktion, återfanns ingen på högsta chefsnivå. Då det gäller de högsta chefsnivåerna inom en linjefunktion visade det sig att chefer inom teknisk service hade en relativt större andel inom denna grupp i jämförelse med de andra verksamheterna, se Tabell 4.

Tabell 3.

Fråga 12: Om du är chef, befinner du dig då i en: (uppdelat på kön)	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
Linjefunktion med överordnad chef?	90,9	85,0	88,1
Linjefunktion på högsta chefsnivån?	0	15,0	7,1
Stab/specialistfunktion?	9,1	0	4,8
Totalt N (%)	22 (100)	20 (100)	42 (100)

Tabell 4.

Fråga 12: Om du är chef, befinner du dig då i en: (uppdelat på verksamhet)	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Linjefunktion med överordnad chef?	93,8	92,9	71,4
Linjefunktion på högsta chefsnivån?	6,3	0	28,6
Stab/specialistfunktion?	0	7,1	0
Totalt N (%)	16 (100)	14 (100)	7 (100)

Varför har man slutat?

En central frågeställning i RÖR-projektet har varit att undersöka varför man slutar som chef i offentlig förvaltning. Vi har i inledningen kunnat se att man som chef kan sluta på olika sätt och ha flera olika destinationer, men i detta avsnitt vill vi visa på de vanligaste anledningarna till att man slutar som chef. Det är här viktigt att poängtera att vi inte har gjort några sambandsanalyser utan endast sammanställt de svar cheferna angav.

Hur lämnades det tidigare arbetet

I Tabell 5 och 6 visas *hur* man lämnade sitt uppdrag som chef. Resultaten är redovisade med avseende på kön och verksamhet. Det vanligast angivna sättet att sluta är att man sökte sig bort från sitt dåvarande arbete på eget initiativ. Detta gäller oavsett kön eller verksamhet. Det finns en tendens (även om denna inte är statistiskt säkerställd) till att kvinnor i något högre utsträckning rapporterar att de blev rekryterade till annat arbete. Detta gäller särskilt personal inom vård- och omsorgsverksamheter. För individer inom teknisk service finns en tendens till att man i högre utsträckning jämfört med de andra verksamheterna rapporterat att man blivit omplacerad/förflyttad till ny tjänst.

Tabell 5.

Fråga 5: Hur lämnade du ditt tidigare arbete? (uppdelat på kön)	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
Sökte på eget initiativ annat arbete	54,1	46,3	50,0
Blev rekryterad till annat arbete	13,5	4,9	9,0
Blev omplacerad/förflyttad	13,5	12,2	12,8
Blev varslad/uppsagd	2,7	0	1,3
En tidsbegränsad anställning förlängdes inte	0	2,4	1,3
Förtidspensionerad	0	2,4	1,3
Ohälsa/bristande arbetsförmåga pga sjukdom	0	4,9	2,6
Annat ⁴	16,2	26,8	21,8
Totalt N (%)	37 (100)	41 (100)	78 (100)

⁴ Frågan tycks ha otillräckligt med svarsalternativ eftersom så många respondenter, framförallt män, markerat *Annat* som svar på fråga 5. Vid en genomgång av respondenternas egna kommentarer om *hur de lämnade arbetet*, anger en majoritet av dessa chefer att skälet var *omorganisation*. Även Tabell 7 indikerar att förändringar på arbetsplatsen verkar vara en av de mest betydelsefulla faktorerna till varför männen lämnat sitt gamla jobb. Formuleringen i svarsalternativet *blev omplacerad/förflyttad* kan tolkas ha mer negativ klang än det mera neutrala ordet *omorganisation*.

Tabell 6.

Fråga 5: Hur lämnade du ditt tidigare arbete? (uppdelat på verksamhet)	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Sökte på eget initiativ annat arbete	62,5	54,5	40,0
Blev rekryterad till annat arbete	8,3	13,6	5,0
Blev omplacerad/förflyttad	4,2	9,1	20,0
Blev varslad/uppsagd	0	4,5	0
En tidsbegränsad anställning förlängdes inte	0	0	0
Förtidspensionerad	0	0	5,0
Ohälsa/bristande arbetsförmåga pga sjukdom	4,2	4,5	0
Annat ⁵	20,8	13,6	30,0
Totalt N (%)	24 (100)	22 (100)	20 (100)

Betydelsefulla faktorer för valet att lämna det tidigare arbetet

I Tabell 7 och 8 återfinns de vanligaste *anledningarna* till att man bytt arbete (redovisat med avseende på kön och verksamhet). Fråga 6 (se Appendix 1) består av 47 antal underfrågor och i Tabell 7 och 8 redovisas de vanligast förekommande alternativen (man hade möjlighet att kryssa i flera). Det finns stora skillnader mellan kvinnor och män. Den vanligaste orsaken enligt framförallt kvinnliga chefer är bristande förutsättningar i organisationen för att göra ett bra chefsjobb. Detta skäl till att vilja lämna chefsuppgifter är ungefär lika vanligt inom alla typer av verksamheter. Även bristande balans mellan mål och medel rapporteras av nära hälften av de kvinnliga cheferna och var vanligt förekommande inom alla verksamhetstyper förutom inom teknisk service. Det finns överlag en tendens att cheferna har angett orsaker kopplade till organisatoriska frågor så som till exempel möjligheter att göra ett bra jobb, bristande balans mellan mål och resurser, förändringar på arbetsplatsen och för höga krav/arbetsbelastning. Men bland männen är de vanligaste orsakerna inte kopplat till resursbrist i första hand utan snarare till bristande stimulans. I vårdverksamheter är det vanligt att cheferna rapporterar otillräcklighetskänsla (att inte hinna med det man borde) som skäl till att sluta. De olika svaren speglar

⁵ Frågan tycks ha otillräckligt med svarsalternativ eftersom så många respondenter, framförallt inom teknisk service, markerat *Annat* som svar på fråga 5. Vid en genomgång av respondenternas egna kommentarer om *hur de lämnade arbetet*, anger en majoritet av dessa chefer att skälet var *omorganisation*. Även Tabell 8 indikerar att förändringar på arbetsplatsen verkar vara en av de mest betydelsefulla faktorerna till varför man inom teknisk service lämnat sitt gamla jobb. Formuleringen i svarsalternativet *blev omplacerad/förflyttad* kan tolkas ha mer negativ klang än det mera neutrala ordet *omorganisation*.

olika organisatoriska förutsättningar och egna ambitioner som kan ha att göra med närheten till klienter/elever.

Tabell 7. De faktorer som uppgavs ha störst andel stor eller avgörande betydelse (markerat i fetstil) i beslutet att lämna det tidigare arbetet.

<i>Fråga 6: Om du valde att lämna ditt tidigare arbete, i vilken utsträckning spelade följande faktorer in? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)
Bristande förutsättningar i organisationen för att göra ett bra chefsjobb	55,9	25,0
Bristande balans mellan mål och resurser	45,5	21,4
För höga krav/arbetsbelastning	41,2	3,6
Att du inte hann med allt det du kände att du borde i arbetet	39,4	3,6
Förändringar på arbetsplatsen	32,4	28,6
Arbetet var inte tillräckligt stimulerande och lustfyllt	23,5	28,6

Antal som tog ställning till varje påstående varierade mellan 33-34 för kvinnorna och 28 av männen.

Det är värt att notera att kvinnorna i högre utsträckning än männen värderat orsakerna listade i studien som mer betydelsefulla för beslutet att lämna det tidigare arbetet.

Tabell 8. De faktorer som uppgavs ha störst andel stor eller avgörande betydelse (markerat i fetstil) i beslutet att lämna det tidigare arbetet.

<i>Fråga 6: Om du valde att lämna ditt tidigare arbete, i vilken utsträckning spelade följande faktorer in? (uppdelat på verksamhet)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Bristande förutsättningar i organisationen för att göra ett bra chefsjobb	47,4	42,9	46,2
Bristande balans mellan mål och resurser	42,1	42,9	8,3
Brist på långsiktig planering och inriktning i organisationen	42,1	33,3	15,4
Arbetet var inte tillräckligt stimulerande och lustfyllt	31,6	33,3	7,7
Att du inte hann med allt det du kände att du borde i arbetet	22,2	38,1	7,7
För höga krav/arbetsbelastning	26,3	33,3	15,4
Förändringar på arbetsplatsen	26,3	19,0	38,5
Svårt att få gehör för nya idéer	26,3	19,0	25,0
Brister i styrningen från överordnade, t ex genom orättvis och/eller osaklig fördelning av resurser	15,8	33,3	30,8

Antal som tog ställning till varje påstående var 19 inom skola, 21 inom vård/omsorg samt 12-13 inom teknisk service.

Betydelsefulla faktorer för valet av det nya arbetet

I enkäten fanns också frågor om varför man valt den arbetsplats man valt, vi ville med andra ord inte bara undersöka vad man lämnade utan också vad man sökte sig till. I Tabell 9 och 10 redovisas de vanligaste anledningarna till att man sökt

sig till sin nya arbetsplats. Intressant är att rangordningen är i stort sett lika mellan män och kvinnor – nya utmaningar, stimulerande arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter var bland de främsta anledningarna till att man sökte sig till en ny verksamhet. En snarlik fördelning finner man om man istället jämför frågan mellan de olika verksamheterna i studien. En skillnad var dock att stimulerande arbetsuppgifter inte kom bland topp tre anledningarna inom skola och inte heller utvecklingsmöjligheter inom vård/omsorg och teknisk service. Det verkar alltså som att det finns få skillnader mellan kvinnor och män och mellan verksamheter i vad som lockar att söka nytt arbete medan det fanns relativt stora skillnader i vad som gör att man vill sluta.

Tabell 9. De faktorer som uppgavs ha störst andel stor eller avgörande betydelse (markerat i fetstil) i beslutet att söka sig till det nya arbetet.

<i>Fråga 16: Om du har sökt dig till ett nytt arbete, vilken betydelse hade följande faktorer för att du valde ditt nuvarande arbete/arbetsgivare? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)
Nya utmaningar	83,3	81,5
Stimulerande arbetsuppgifter	74,3	71,4
Utvecklingsmöjligheter	72,2	67,9
Meningsfull och spännande verksamhet	74,3	64,3
Att få ägna mig åt det jag är bra på	65,7	57,1

Antal som tog ställning till varje påstående varierade mellan 35-36 för kvinnorna och 27-28 av männen.

Tabell 10. De faktorer som uppgavs ha störst andel stor eller avgörande betydelse (markerat i fetstil) i beslutet att söka sig till det nya arbetet.

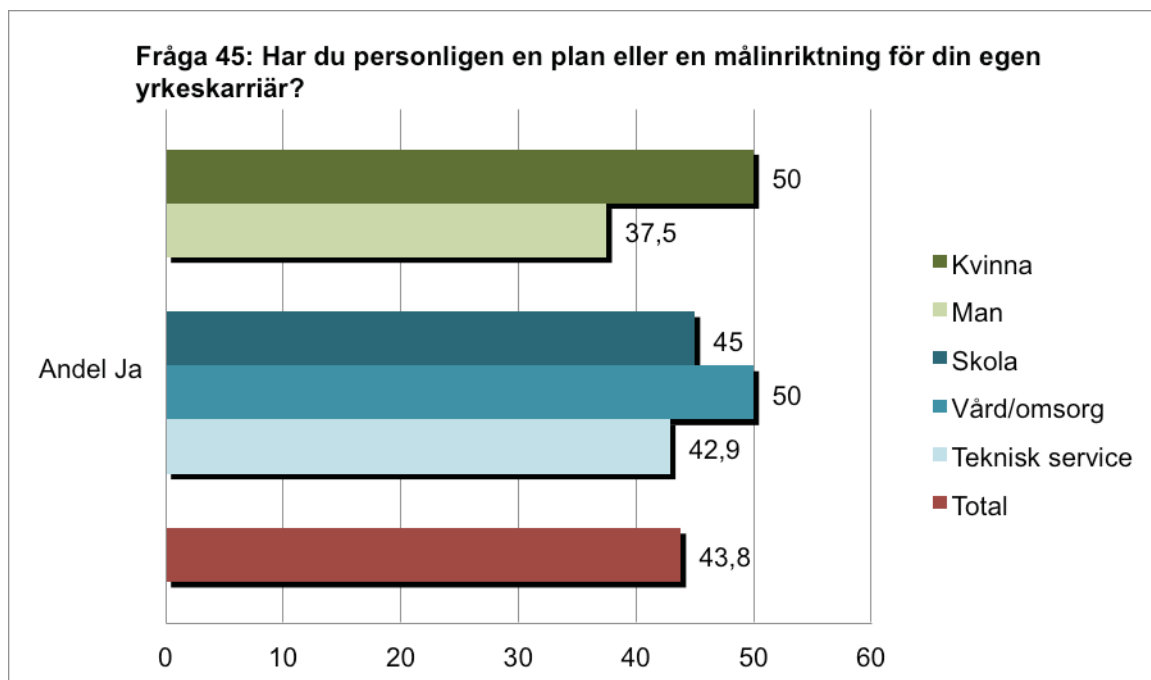
<i>Fråga 16: Om du har sökt dig till ett nytt arbete, vilken betydelse hade följande faktorer för att du valde ditt nuvarande arbete/arbetsgivare? (uppdelat på verksamhet)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Nya utmaningar	84,2	76,2	92,9
Stimulerande arbetsuppgifter	57,9	76,2	86,7
Utvecklingsmöjligheter	73,7	61,9	73,3
Meningsfull och spännande verksamhet	63,2	66,7	80,0
Att få ägna mig åt det jag är bra på	63,2	57,1	73,3
Att få bättre användning för min kompetens	57,9	52,4	73,3

Antal som tog ställning till varje påstående var 19 inom skola, 21 inom vård/omsorg samt 14-15 inom teknisk service.

Karriärplaner

I fråga 45-48, se Appendix 1, intresserade vi oss för om arbetsbytet var ett led i en större chefskarriärplan. Vi undrade t ex om man hade en plan, om det här arbetsbytet var en del i en sådan plan, om man mer målinriktat velat bli chef och om man hade för avsikt att byta arbete igen den närmsta tiden. I Figur 8

redovisas svaren på frågan om man har en plan för den egna yrkeskarriären. Det finns en antydning till skillnad mellan könen där kvinnor i något högre utsträckning rapporterar att de har en sådan plan. Ser man istället till verksamheter verkar skillnaderna vara mindre.



Figur 8. N=64.

Av de respondenter som svarade ja på fråga 45 är det sammantaget en majoritet som har svarat att det senaste bytet av tjänst är ett led i en sådan plan (fråga 46). Hela tre fjärdedelar av såväl män som kvinnor uppgav att bytet var ett led i en mer övergripande plan. Observera att antalet svarande på denna fråga var så pass få, så att en jämförelse mellan verksamheter inte är meningsfull. När vi frågade cheferna om de tidigare har haft som mål att vara chef (Tabell 11 och 12) visar det sig att män i högre utsträckning rapporterar att de sedan länge haft ett sådant mål medan kvinnorna snarare rapporterar att detta vuxit fram. I en jämförelse mellan verksamheterna uppger man inom både vård/omsorg och teknisk service att beslutet vuxit fram till skillnad från skola där man säger sig inte ha haft som mål att bli chef utan att det mer eller mindre har blivit så.

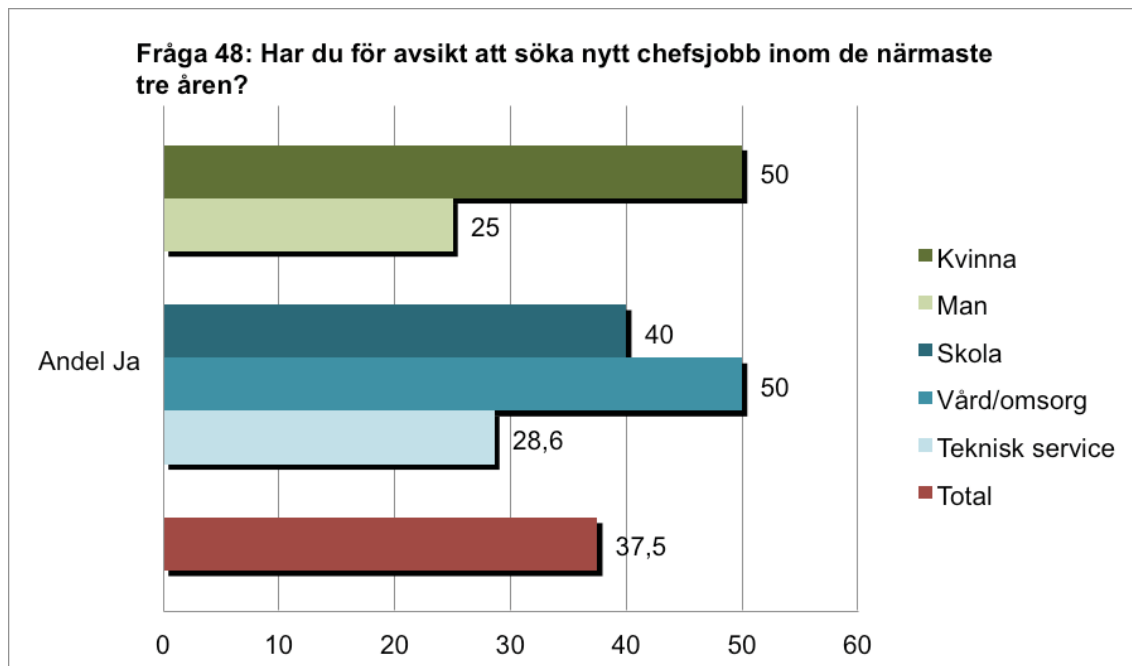
Tabell 11.

Fråga 47: Har du haft som mål att vara chef? (uppdelat på kön)	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
Ja, ända sedan grundutbildningen	15,6	33,3	24,2
Ja, men det har vuxit fram med tiden	50,0	36,7	43,5
Ja, tanken har funnits då och då	9,4	3,3	6,5
Nej, det har mer eller mindre blivit så	25,0	26,7	25,8
Totalt N (%)	32 (100)	30 (100)	62 (100)

Tabell 12.

Fråga 47: Har du haft som mål att vara chef? (uppdelat på verksamhet)	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Ja, ända sedan grundutbildningen	26,3	25,0	23,1
Ja, men det har vuxit fram med tiden	26,3	50,0	46,2
Ja, tanken har funnits då och då	10,5	5,0	7,7
Nej, det har mer eller mindre blivit så	36,8	20,0	23,1
Totalt N (%)	19 (100)	20 (100)	13 (100)

Den sista frågan i detta block, där vi har ställt frågor kring varför man slutat som chef, intresserade vi oss för om respondenterna har för avsikt att byta arbete igen. I Figur 9 redovisas andelen som uppgett att de har för avsikt att söka ett nytt chefsjobb inom de närmaste tre år. Det visar sig att kvinnor i högre utsträckning rapporterar att man har för avsikt att byta arbete igen under den närmsta treårsperioden. Hälften av de tillfrågade kvinnorna svarar detta. Även sett till verksamhet förefaller det finnas vissa skillnader där hälften av respondenterna inom vård/omsorg angett att de har för avsikt att byta chefsjobb inom de närmaste tre åren medan endast drygt en fjärdedel anger detta inom teknisk service.



Figur 9. N=64.

Hur har de det på sina nya arbetsplatser?

Hur har det då blivit för de chefer som valt att byta arbetsplats eller roll inom organisationen? Anser de att de fått det bättre med avseende på deras arbetssituation? I detta block presenterar vi frågor och svar som handlar om hur de som slutat har det på sina nya arbetsplatser. Det är här viktigt att återigen påpeka att vi i föreliggande rapport inte har gjort några sambandsanalyser utan endast avrapporterat vad cheferna själva har angett. Notera att jämförelser mellan verksamhetstyper i detta block utgår från den verksamhet personen befann sig i vid första mättillfället, alltså den gamla arbetsplatsen.

Avtalade arbetstider och övertid

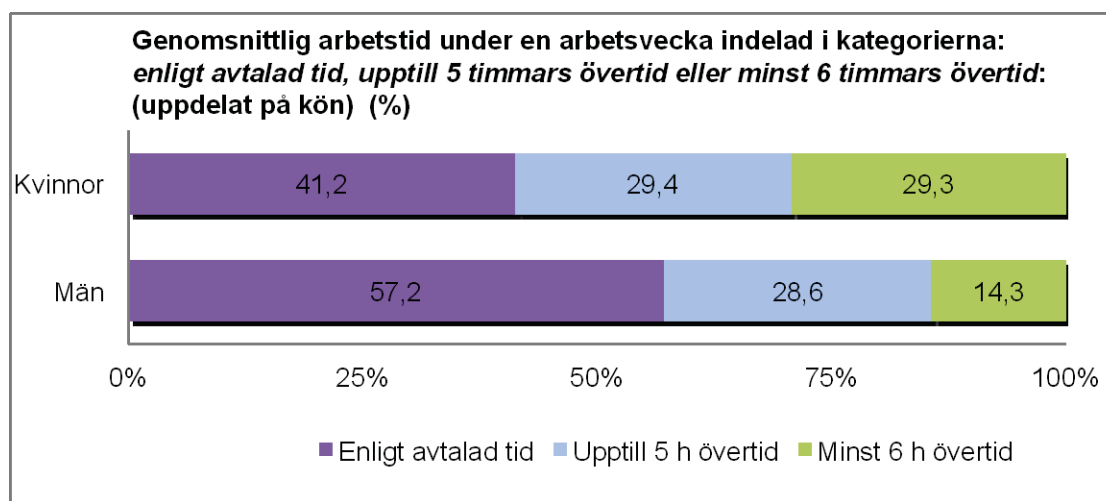
Vi inleder med att presentera respondenternas nya avtalade arbetstider samt hur en genomsnittlig arbetsvecka faktiskt ser ut. I Tabell 13 och 14 anges den avtalade arbetstiden och i Figur 10 och 11 visas förekomsten av övertid (i form av differensen mellan en genomsnittlig arbetsvecka och den avtalade arbetstiden). Medelvärde samt standardavvikelse (i parantes) för samtliga respondenter uppgick till 3,9 (5,4) timmar övertid i veckan. Enligt Figuren kan utläsas att kvinnor tenderade att i högre grad arbeta övertid än männen. Dessutom var det endast en tredjedel som ansåg sig arbeta enligt överenskommen tid inom skola till skillnad mot både vård/omsorg och teknisk service där minst hälften uppgav att de arbetade enligt avtalad tid.

Tabell 13. Avtalad arbetstid. Sista raden anger medelvärdet samt standardavvikelse (i parantes) av den avtalade arbetstiden.

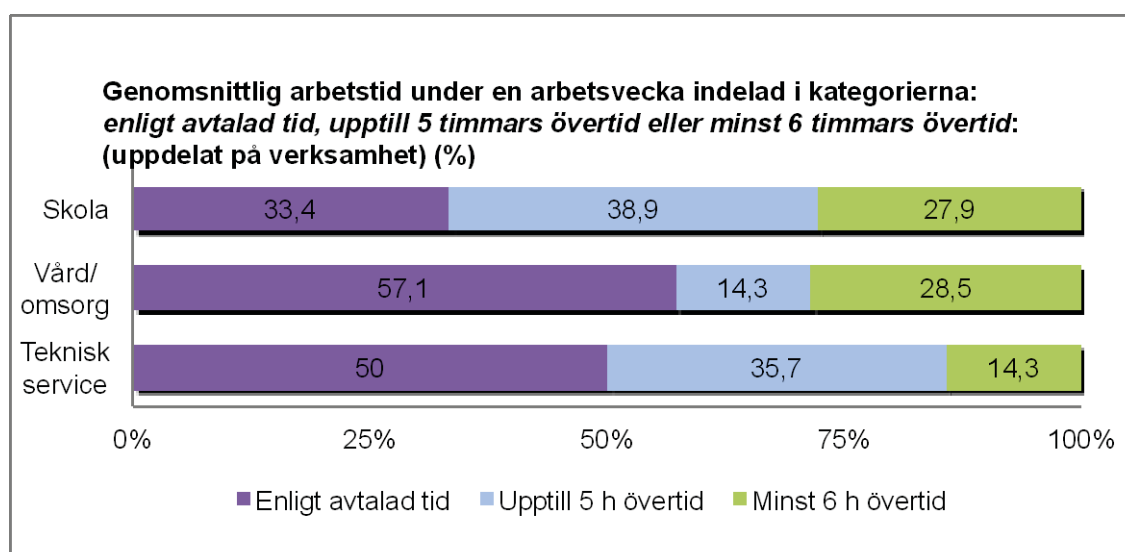
<i>Fråga 8: Vilken är din avtalade arbetstid (timmar/vecka)? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
30	3,3	0	1,6
34	3,3	0	1,6
40	94,1	96,4	95,2
45	0	3,6	1,6
Totalt N (%)	34 (100)	28 (100)	62 (100)
Medel (sd)	39,5 (2,0)	40,2 (0,9)	39,8 (1,6)

Tabell 14. Avtalad arbetstid. Sista raden anger medelvärdet samt standardavvikelse (i parantes) av den avtalade arbetstiden.

Fråga 8: Vilken är din avtalade arbetstid (timmar/vecka)? (uppdelat på verksamhet)	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
30	0	0	7,1
34	0	4,8	0
40	94,4	95,2	92,9
45	5,6	0	0
Totalt N (%)	18 (100)	21 (100)	14(100)
Medel (sd)	40,3 (1,2)	39,7 (1,3)	39,3 (2,7)



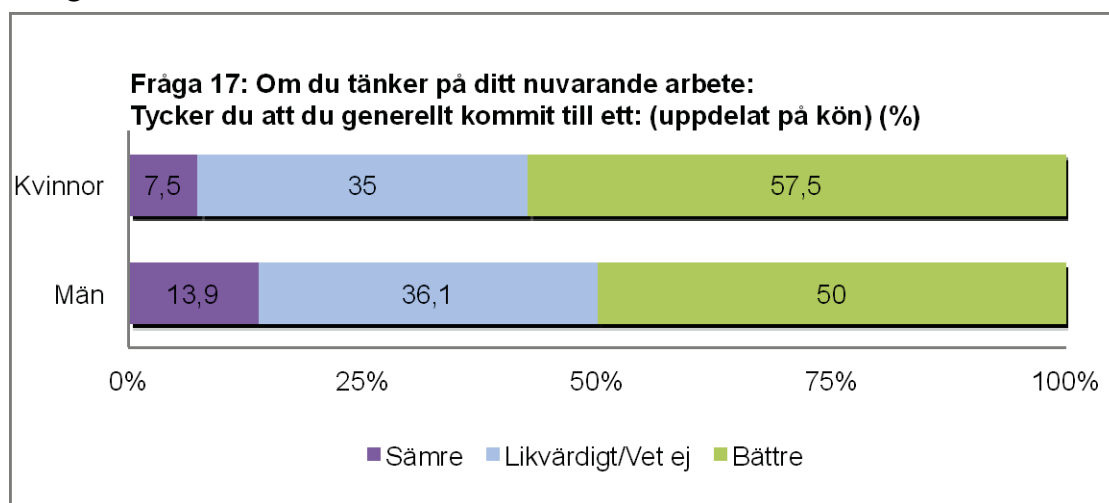
Figur 10. Medelvärde samt standardavvikelse (i parantes) för kvinnor uppgick till 4,9 (5,3) timmars snittövertid per vecka och för männen var motsvarande siffra 2,8 (5,3). N=62



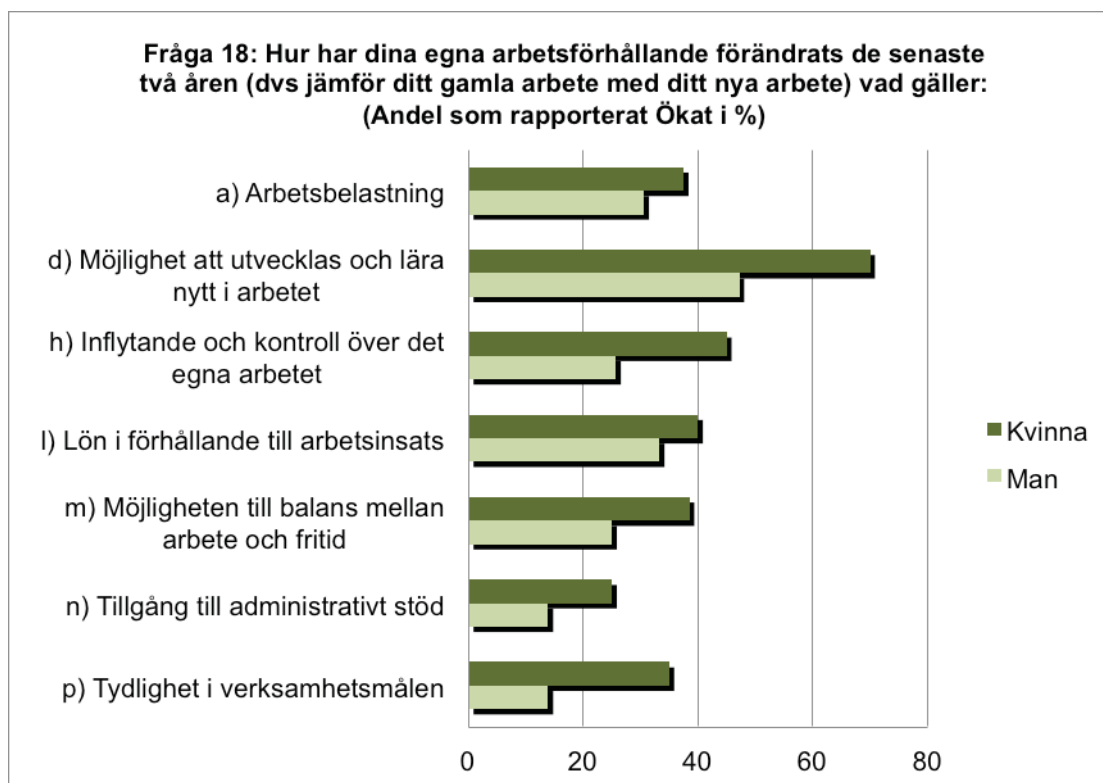
Figur 11. Medelvärde samt standardavvikelse (i parantes) för respektive verksamhetskategori: skola 4,2 (5,0), vård/omsorg 4,0 (5,4) och teknisk service 4,2 (7,0) timmars snittövertid per vecka. N=62.

Det nya arbete jämfört med det gamla

Intressant är att utreda om de som bytt arbete anser att de gjort ett gott val, dvs om de uppger att de fått det bättre på den nya arbetsplatsen i förhållande till det jobbet de lämnat bakom sig. Kanske upplever de att de hamnat på ett likvärdigt arbete eller till och med på ett sämre? Enligt Figur 12 framgår att en allmän tendens är att värdera det nya arbetet högre än det gamla och kvinnor verkar i något större utsträckning vara nöjda med bytet än männen. Undersöks några områden specifikt med avseende på förändring mellan det tidigare och nuvarande arbetet framgår att kvinnor generellt värderar det nya arbetet högre än det gamla, se Figur 13.

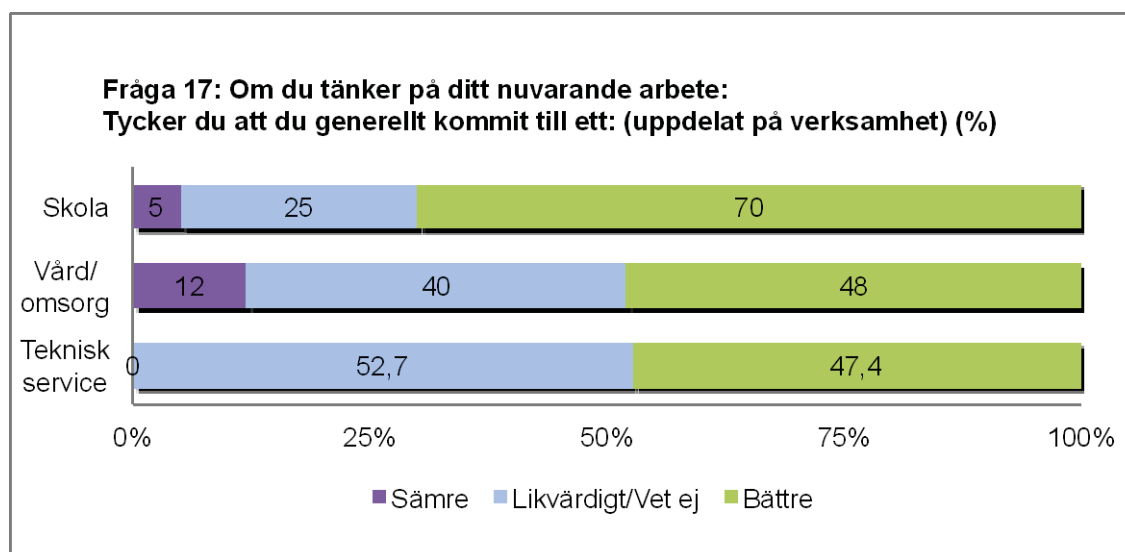


Figur 12. N=76



Figur 13. N=75-76.

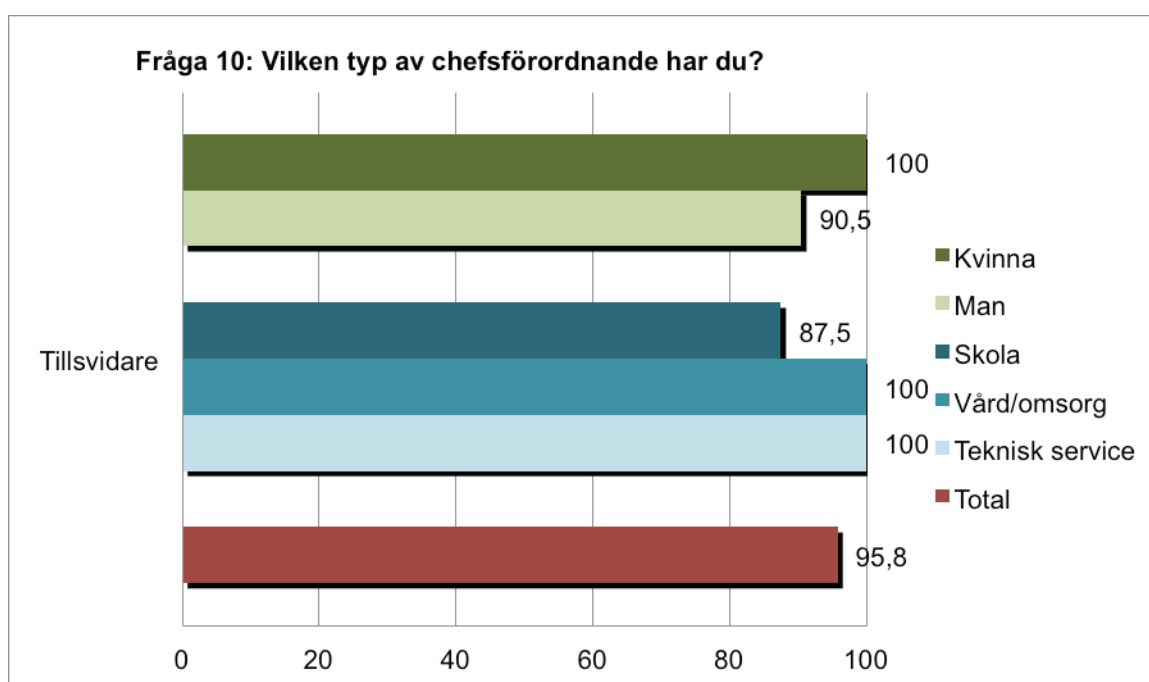
Av Figur 14 framgår att den verksamhetsgrupp som generellt tenderar att värdera det nya arbetet högre jämfört med det tidigare är personal inom skola.



Figur 14. N=64.

Chefer med nya chefsjobb

För att få en uppfattning om hur den nya chefsbefattningen skilde sig generellt från den tidigare, i avseende på anställningsform och antal underställda, ställdes några frågor specifikt inriktat till dem som fortfarande var chefer. Enligt Figur 15, framkommer det att en överväldigande majoritet av cheferna erhållit tillsvidareanställning.



Figur 15. N=48. Resterande chefer har ett tidsbegränsat chefsförordnande.

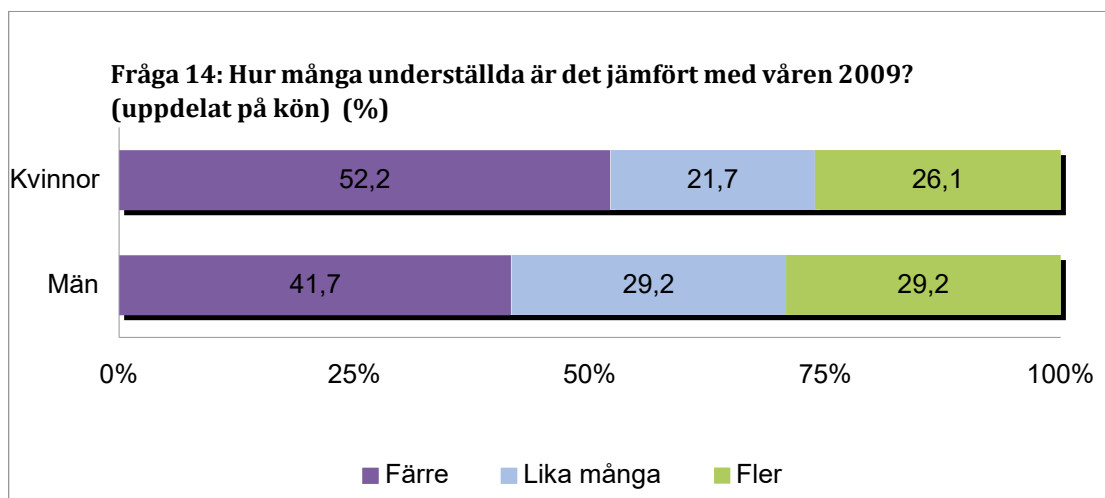
Fördelningen av antal underställda redovisas i Tabell 15 och 16, där framgår att kvinnor tenderar att ha fler direkt underställda än männen i det nya arbetet. Om dessa siffror motsvarar en förändring av antal underställda till följd av bytet av arbete och i så fall på vilket sätt visas i Figur 16 och 17. En allmän tendens för både män och kvinnor är att en majoritet har fått färre antal underställda i förhållande till förra chefsjobbet. För kvinnor framstår tendensen tydligare än för männen, vilket kan tolkas som en svag tendens till utjämning av antal underställda. Ytterligare en tendens verkar vara att de som var chefer inom teknisk service har fått fler underställda jämfört med chefer inom de andra verksamheterna. Dessutom finns en tendens att majoriteten av de som var chefer inom vård/omsorg har fått färre underställda än tidigare.

Tabell 15. Antal underställda

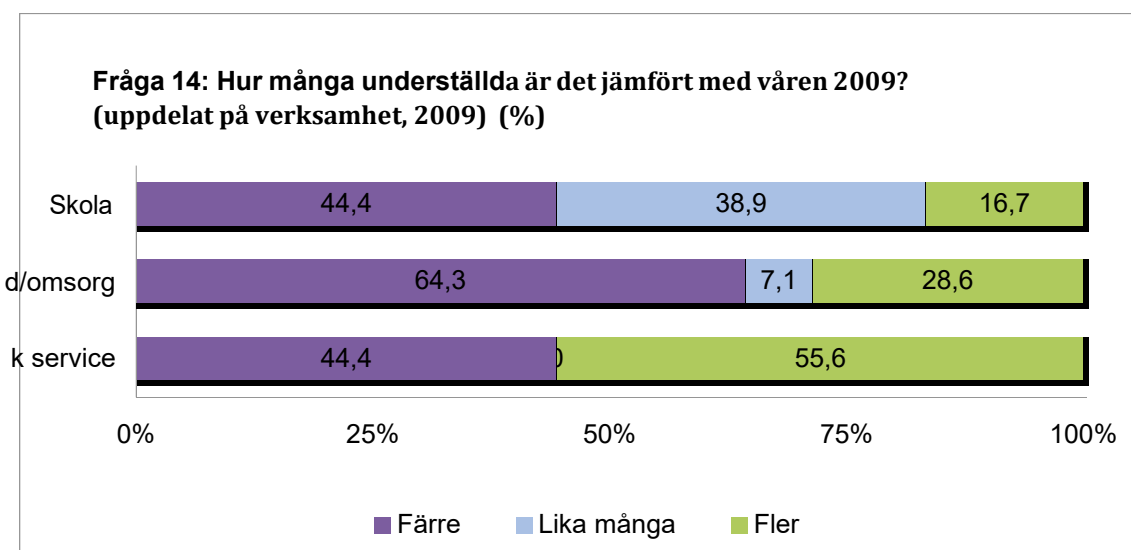
<i>Fråga 13: Hur många personer är direkt underställda dig? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)	Totalt (%)
0	4,5	5,0	4,8
1-10	22,7	35,0	28,6
11-20	13,6	35,0	23,8
21-30	18,2	15,0	16,7
31-50	36,3	5,0	21,4
Fler än 50	4,5	5,0	4,8
Totalt N (%)	22 (100)	20 (100)	42 (100)

Tabell 16. Antal underställda

<i>Fråga 13: Hur många personer är direkt underställda dig? (uppdelat på verksamhet, 2009)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
0	6,3	0	12,5
1-10	12,5	23,1	50,0
11-20	31,3	23,1	0
21-30	25,0	15,4	12,5
31-50	25,1	30,8	12,5
Fler än 50	0	7,7	12,5
Totalt N (%)	16 (100)	13 (100)	8 (100)



Figur 16. N=47. Observera att alternativet Lika många inkluderar +/-1 person.



Figur 17. N=47. Observera att alternativet Lika många inkluderar +/-1 person.

Chefernas svar på de öppna frågorna i RÖR-enkäten

I RÖR-enkäten fanns tre öppna frågor om vad som är mest stimulerande med att vara chef, vad som är viktigast för att fortsätta som chef generellt och specifikt i nuvarande organisation. Dessa svar sammanfattas nedan.

Vad är mest stimulerande med att vara chef?

De öppna svaren på frågan kan sammanfattas som "Att kunna ta ett stort ansvar för verksamheten, utvecklingen och medarbetarna". Chefsrollen ger formell makt, mandat och överblick, vilket i sig beskrevs som stimulerande och utvecklande, men fram för allt för att det gav en påverkansmöjlighet att utveckla en verksamhet. Två tydliga drivkrafter i utvecklingen var att den skulle vara till gagn för brukare (att utveckla och förbättra för brukarna) men också att man stimulerades av att leda andra och se medarbetare växa i sina roller.

Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef (oavsett arbetsgivare)?

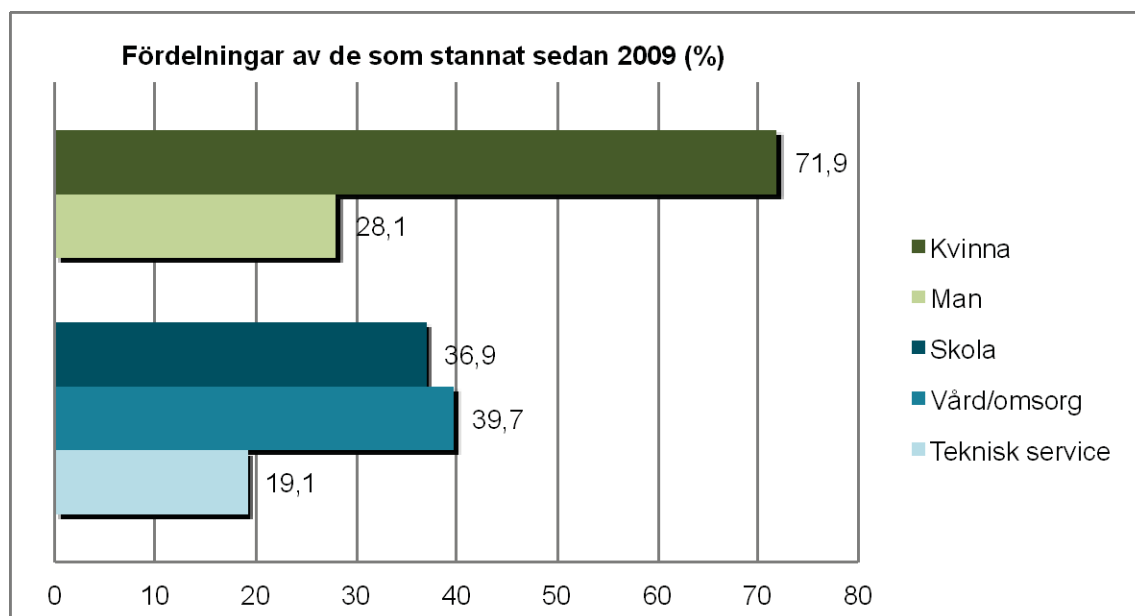
De öppna svaren på frågan kan sammanfattas som ”Att ha goda förutsättningar, kunna utveckla och göra nytta, att det är kul samt ger lön för mödan”. Som förutsättningar nämndes bibehållen egen hälsa och möjlighet till balans mellan arbete och fritid. Stödresurser för att avlasta det administrativa arbetet men även stöd från stabsfunktioner, kollegor och egen chef lyftes också fram. Att ha chefens och medarbetarnas förtroende och tillit sågs också som en förutsättning, men också att det ur ett verksamhetsperspektiv fanns möjlighet till balans mellan krav och resurser. I linje med det som beskrevs om vad som stimulerade med att vara chef, uttrycktes vikten av att göra nytta och kunna utveckla, men inte bara för verksamhet och medarbetare. Uppdraget skulle också ge möjlighet till löneutveckling men även egen personlig utveckling och vara roligt.

Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef i den här organisationen?

De öppna svaren på frågan kan sammanfattas som ”Individuell utveckling och tillfredsställelse med tydligt uppdrag, mandat och stöd”. Den individuella utvecklingen rörde den personliga drivkraften att vara i rörelse och förändring och tillfredsställelsen i att göra ett bra jobb, men också möjligheten till en god karriär- och löneutveckling. Vikten av ha ett tydligt uppdrag och mandat, rörde dels behov av att verksamhetens uppdrag och mål blev tydliggjorda, men också att själva ledningsstrukturen och rollfördelningen blev tydligare. Det ansågs även viktigt att få en bättre egen chef och bra administrativt stöd som kunde avlasta den egna arbetsbelastningen.

De som valt att stanna på sina chefspositioner

I föreliggande studie intresserade vi oss inte bara för de chefer som slutat utan vi ville också veta mer om de som faktiskt valt eller kanske känt sig tvungna att stanna på sina ursprungliga chefspositioner under de senaste två åren. Detta block handlar om denna grupp chefer. Data för dessa chefer har vi hämtat från CHEFiOS-projektets andra datainsamling som genomfördes 2011 med hjälp av en postenkät. Kriteriet för att ingå i våra analyser var att man svarat på denna enkät och att man dessutom var målgrupp för den första datainsamlingen i CHEFiOS, det vill säga att man arbetat för sin nuvarande arbetsgivare under de senaste två åren. Man behövde dock inte ha svarat på den första enkäten. Det resulterade i att enkätdata från 388 chefer kunde användas för analyserna som presenteras i detta avsnitt. Det är återigen viktigt att poängtera att vi i rapporten inte har gjort några sambandsanalyser utan endast avrapporterat vad cheferna själva har angett. Fördelningen mellan män och kvinnor samt fördelning mellan verksamheter för denna grupp redovisas i Figur 18.

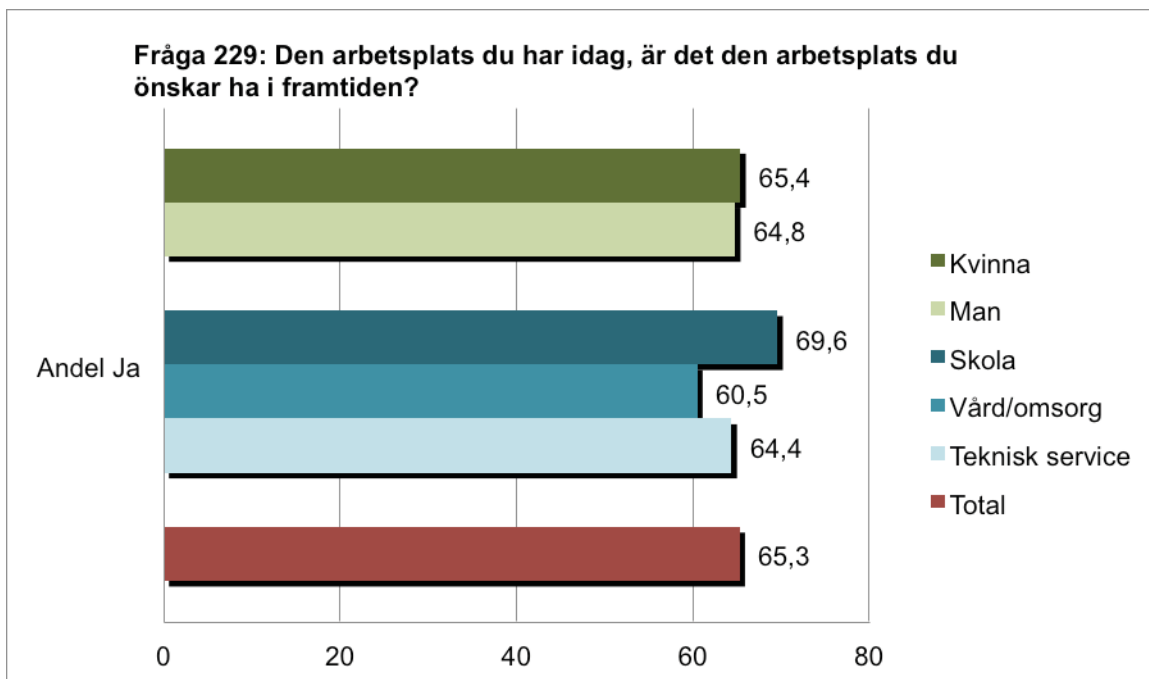


Figur 18. N=388. Övrig verksamhet presenteras ej i figuren.

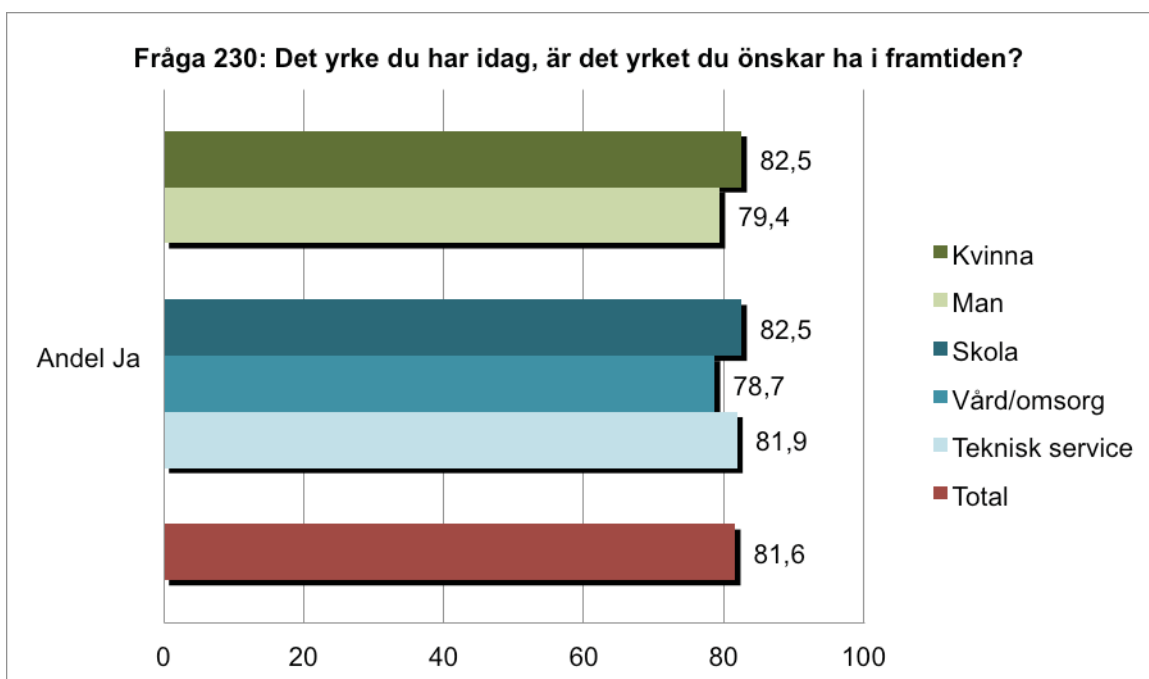
Framtid på nuvarande arbetsplats och inom chefsyrket

Det var centralt att ta reda på om beslutet att stanna upplevdes vara självvalt eller påtvingat därför frågade vi om nuvarande arbetsplats var den man också ville ha i framtiden, se Figur 19, och om yrket man hade idag var det önskade för framtiden, se Figur 20. Det visade sig att män och kvinnor svarade likartat på dessa frågor; drygt en tredjedel önskade i framtiden byta arbetsplats medan en

mindre andel ungefär en femtedel önskade byta yrke. Med avseende på verksamhet uppkom det vissa skillnader mellan grupperna; chefer inom skola uppgav att de i större utsträckning önskade byta arbetsplats i framtiden än vad respondenterna inom vård och omsorg gjorde. Med nuvarande yrke var chefer inom de olika verksamheterna ungefär lika nöjda.



Figur 19. N=380.



Figur 20. N=376.

Vi var också intresserade av hur man såg på sin framtid som chef och då oavsett arbetsgivare. Tabell 17 och 18 redovisar fördelningar av svaren på denna fråga.

Fler kvinnor än män sade sig vilja fortsätta med samma typ av chefstjänst. Fler män än kvinnor uppgav sig vara intresserade av en högre chefstjänst. Jämfört med andra verksamheter fanns en tendens att chefer inom teknisk service i större utsträckning vill sluta.

Tabell 17.

<i>Fråga: Hur ser du på din framtid som chef (oavsett arbetsgivare)? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
Vill helst sluta som chef	4,9	7,4	5,6
Vill i stort sett fortsätta med samma typ av chefstjänst	62,5	50,9	59,2
Är intresserad av att skaffa mig en lägre chefstjänst	,4	1,9	,8
Är intresserad av att skaffa mig en högre chefstjänst	13,9	23,1	16,5
Önskar skaffa mig en specialisttjänst	8,2	5,6	7,5
Vet ej	10,1	11,1	10,4
Totalt N (%)	267 (100)	108 (100)	375 (100)

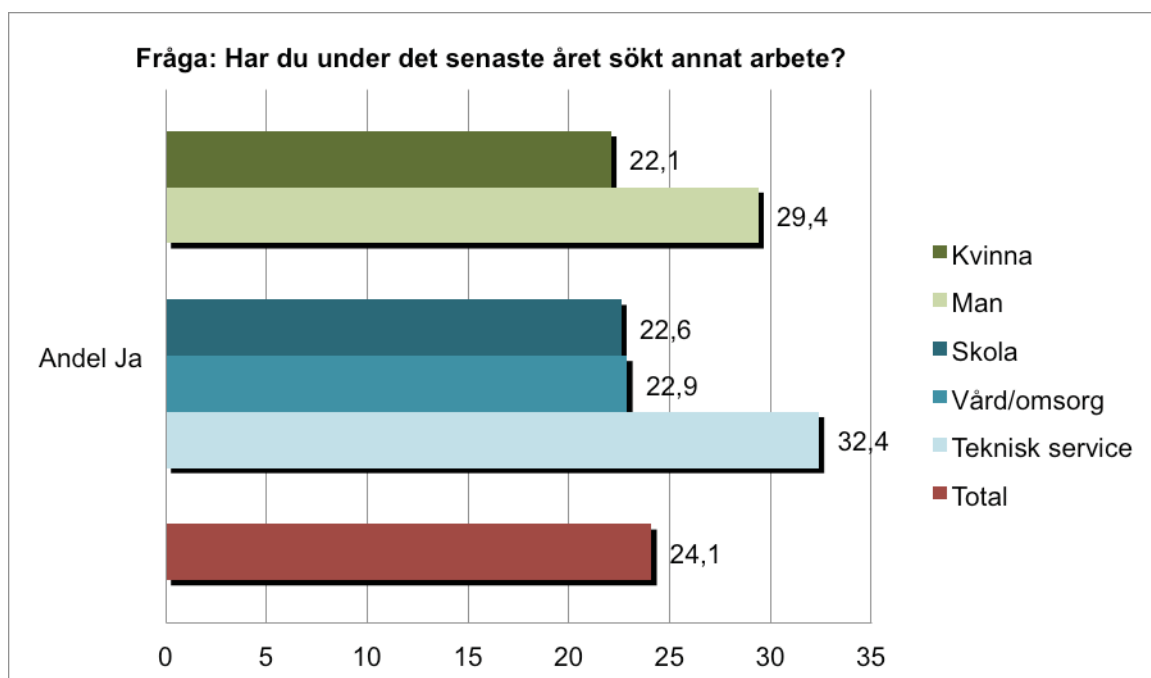
Tabell 18.

<i>Fråga: Hur ser du på din framtid som chef (oavsett arbetsgivare)? (uppdelat på verksamhet)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
Vill helst sluta som chef	3,7	4,0	12,3
Vill i stort sett fortsätta med samma typ av chefstjänst	64,4	56,0	50,7
Är intresserad av att skaffa mig en lägre chefstjänst	0	,7	2,7
Är intresserad av att skaffa mig en högre chefstjänst	13,3	18,7	20,5
Önskar skaffa mig en specialisttjänst	7,4	10,0	4,1
Vet ej	11,1	10,7	9,6
Totalt N (%)	135 (100)	150 (100)	73 (100)

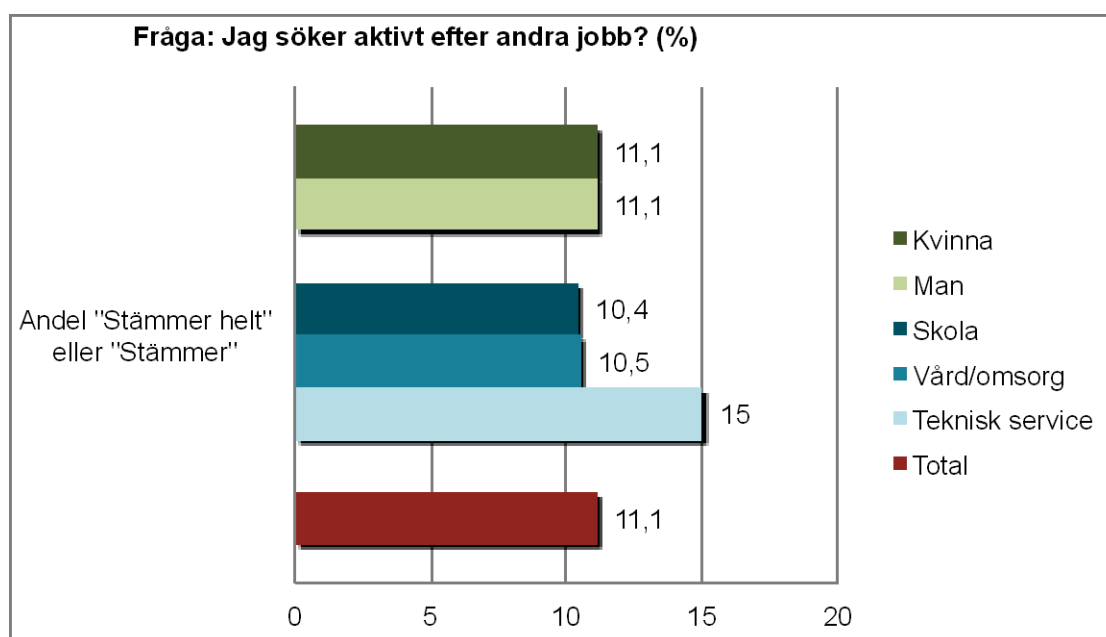
Planer på att sluta

Vi ville också undersöka hur vanligt förekommande det var bland dessa chefer, som alltså stannat på sina chefspositioner, att söka nytt arbete och hur vanligt det var att man faktiskt hade tankar på att säga upp sig. Resultaten pekar på att det finns skillnader mellan män och kvinnor och verksamheter på denna punkt. Av Figur 21 framgår att män i något större utsträckning än kvinnor hade sökt nytt jobb under det gångna året. Trots detta ansåg sig generellt sett män och kvinnor vara lika aktiva i sitt arbetssökande, se Figur 21. En annan svag tendens var att man inom teknisk service ansåg sig vara något mer aktiv i sitt jobbsökande än inom de andra verksamheterna, se Figur 22. Dessutom var det fler inom just

teknisk service som uppgav att de under det senaste året sökt ett annat arbete, se Figur 21.



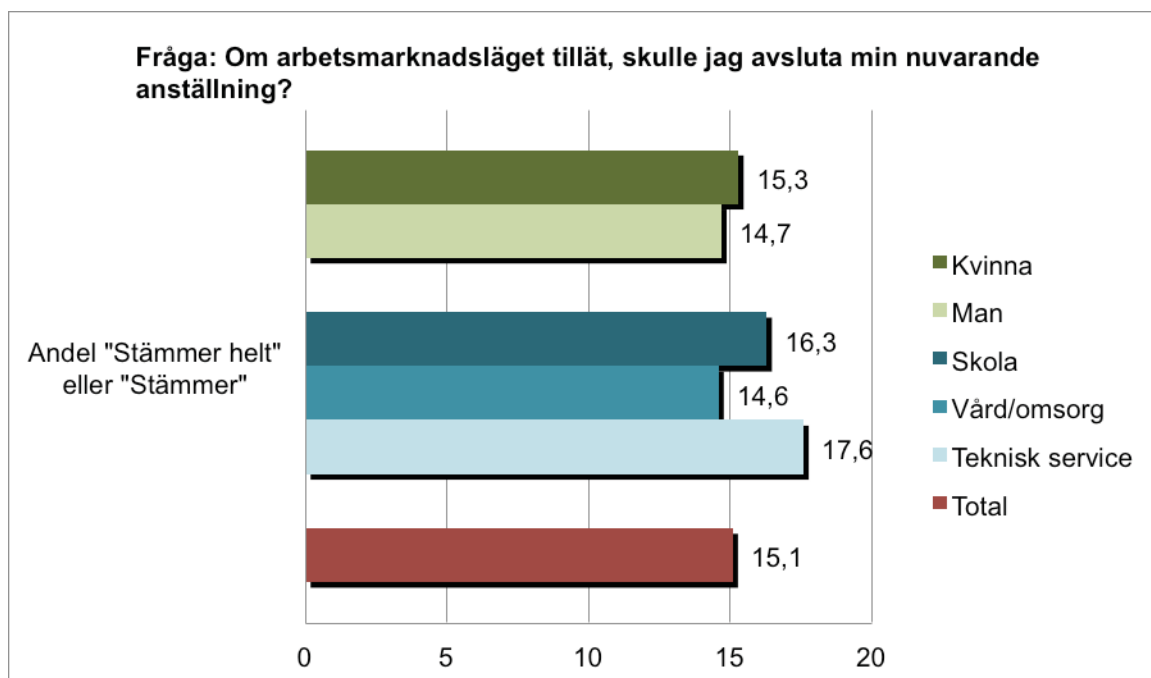
Figur 21. N=381.



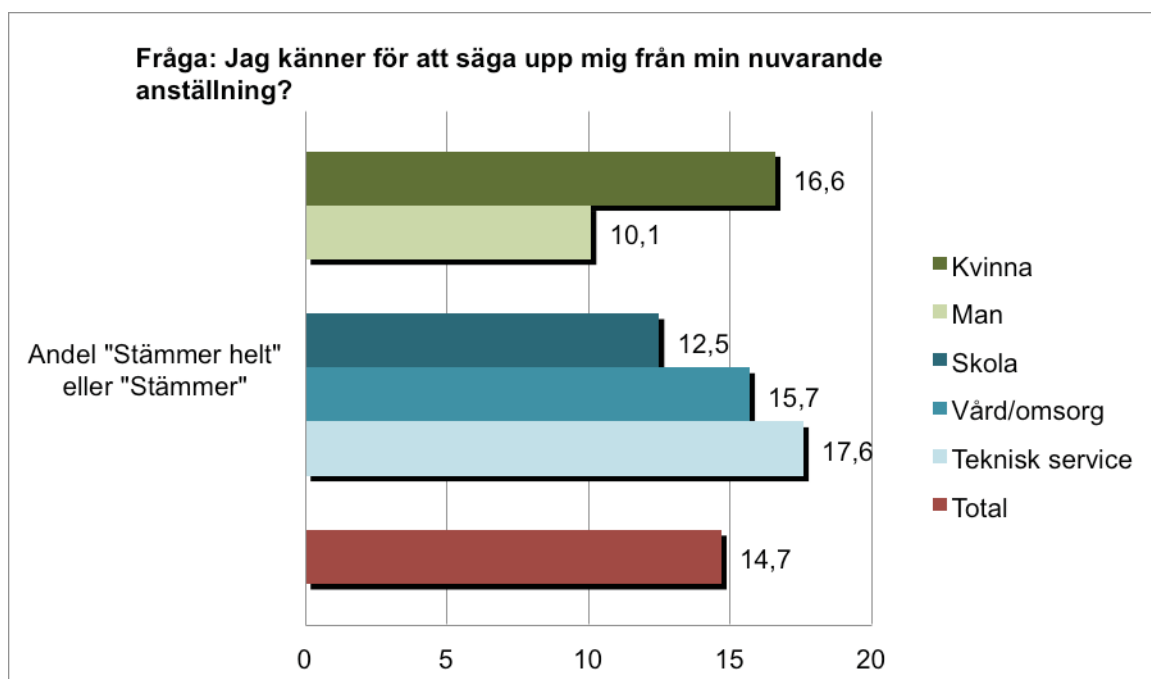
Figur 22. N=378.

För att undersöka om cheferna hade tankar på att säga upp sig frågade vi dem om de utifall arbetsmarknadsläget tillät skulle avsluta sin nuvarande anställning. Ungefär 15 % av både männen och kvinnorna uppgav att så var fallet, se Figur 23. På frågan om man kände för att säga upp sig från sin nuvarande anställning, var det något fler kvinnor än män som kände för detta, se Figur 24. Med avseende på verksamhet fanns det en svag tendens att chefer inom teknisk

service i större utsträckning kände för att säga upp sig än chefer från både skola och vård/omsorg.



Figur 23. N=376.



Figur 24. N=380.

Jämförelser mellan ”slutarna” och ”stannarna” vid CHEFiOS-projektets första insamling, 2009

I föreliggande avsnitt tittar vi på enkätdata från CHEFiOS-projektets första insamling, 2009. Vi återgår alltså till att studera alla som deltog i CHEFiOS första insamling, 2009, och gör några jämförelser mellan gruppen som senare lämnade sin dåvarande arbetsplats med de som valde att stanna kvar. Det berör alltså 122 ”slutare” och 415 ”stannare”, se inledningen av avsnittet *Vilka har slutat*. Det är här viktigt att poängtera att vi inte har statistiskt säkerställt några gruppkillnader utan endast avrapporterat vad cheferna själva har angett. I Tabell 19–20 redovisas hur länge slutarna hade arbetat för sin arbetsgivare 2009 och i Tabell 21–22 redovisas motsvarande siffror för stannarna. Här framgår att slutarna generellt tenderade att ha jobbat kortare tid för sin dåvarande arbetsgivare.

Tabell 19. ”Slutarna” vid CHEFiOS T1 (2009)

<i>Fråga: Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
< 1 år	6,3	3,6	5,0
1 år	9,4	3,6	6,7
2 år	7,8	5,4	6,7
3-5 år	20,3	16,1	18,3
6-10 år	20,3	21,4	20,8
11-20 år	23,4	30,4	26,7
21-30 år	6,3	8,9	7,5
> 30 år	6,3	10,7	8,3
Totalt N (%)	64 (100)	56(100)	120 (100)

Tabell 20. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

<i>Fråga: Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare? (uppdelat på verksamhet)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
< 1 år	6,7	5,4	4,2
1 år	11,1	5,4	4,2
2 år	11,1	2,7	8,3
3-5 år	15,6	16,2	29,2
6-10 år	24,4	18,9	8,3
11-20 år	17,8	37,8	25,0
21-30 år	6,7	5,4	8,3
> 30 år	6,7	8,1	12,5
Totalt N (%)	45 (100)	37 (100)	24(100)

Tabell 21. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

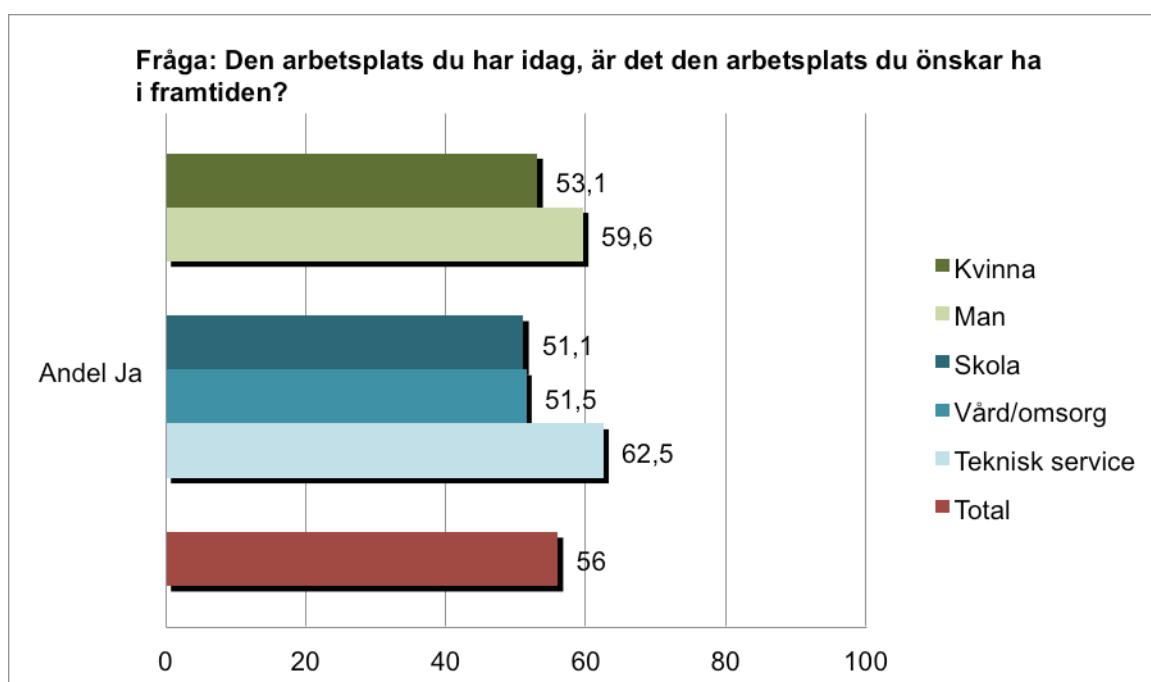
<i>Fråga: Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare? (uppdelat på kön)</i>	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
< 1 år	3,1	2,4	2,9
1 år	5,9	7,2	6,3
2 år	5,2	7,2	5,8
3-5 år	11,1	7,2	10,0
6-10 år	24,0	25,6	24,5
11-20 år	20,6	16,0	19,2
21-30 år	19,9	17,6	19,2
> 30 år	10,1	16,8	12,1
Totalt N (%)	287 (100)	125 (100)	412 (100)

Tabell 22. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

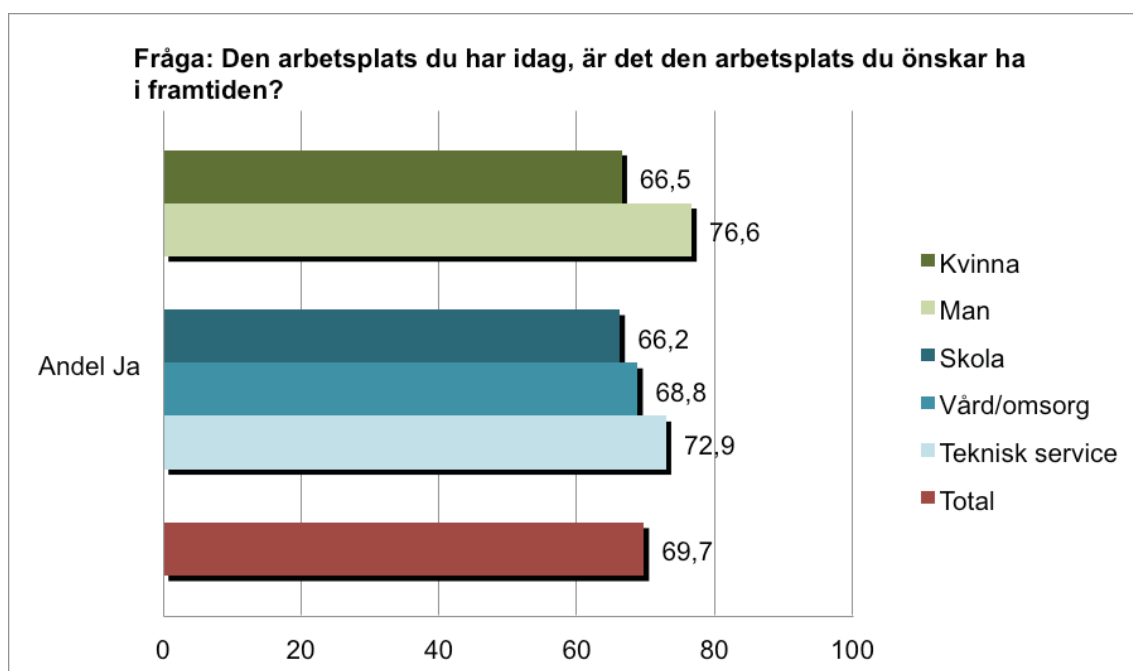
<i>Fråga: Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare? (uppdelat på verksamhet)</i>	Skola (%)	Vård/omsorg (%)	Teknisk service (%)
< 1 år	4,3	2,1	2,3
1 år	4,9	6,9	8,1
2 år	7,4	2,8	8,1
3-5 år	14,2	6,2	9,3
6-10 år	27,2	23,4	22,1
11-20 år	21,0	15,2	18,6
21-30 år	14,8	28,3	11,6
> 30 år	6,2	15,2	19,8
Totalt N (%)	162 (100)	145 (100)	86(100)

Framtid på arbetsplatsen och inom chefsyrket

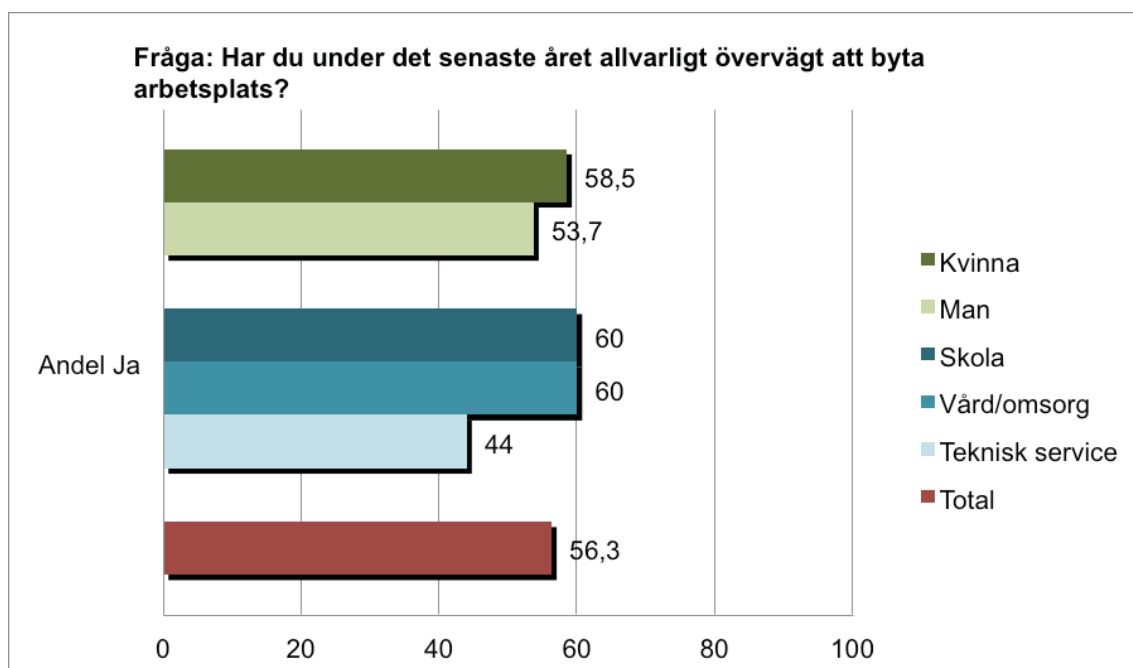
I föregående avsnitt belyste vi frågor såsom om de som valt att stanna ansåg att de valt rätt yrke och arbetsplats samt hur de såg på sin framtid som chef. Vi undersökte också om de sökte annat arbete. I följande batteri av figurer (25-36) jämför vi hur deltagarna i CHEFiOS-projektets första insamling då såg på dessa frågor, med avseende på om de sedan lämnade sitt jobb eller stannade kvar. I Figurer 25-28 framgår att stannarna både uppgav att de var på den arbetsplats de önskade i framtiden och att de i mindre grad övervägt att byta arbetsplats jämfört med slutarna. Männen uppgav jämfört med kvinnorna, i båda grupperna, i större utsträckning att de var nöjda med sin nuvarande arbetsplats och de i något mindre utsträckning sade sig allvarligt överväga att byta arbetsplats.



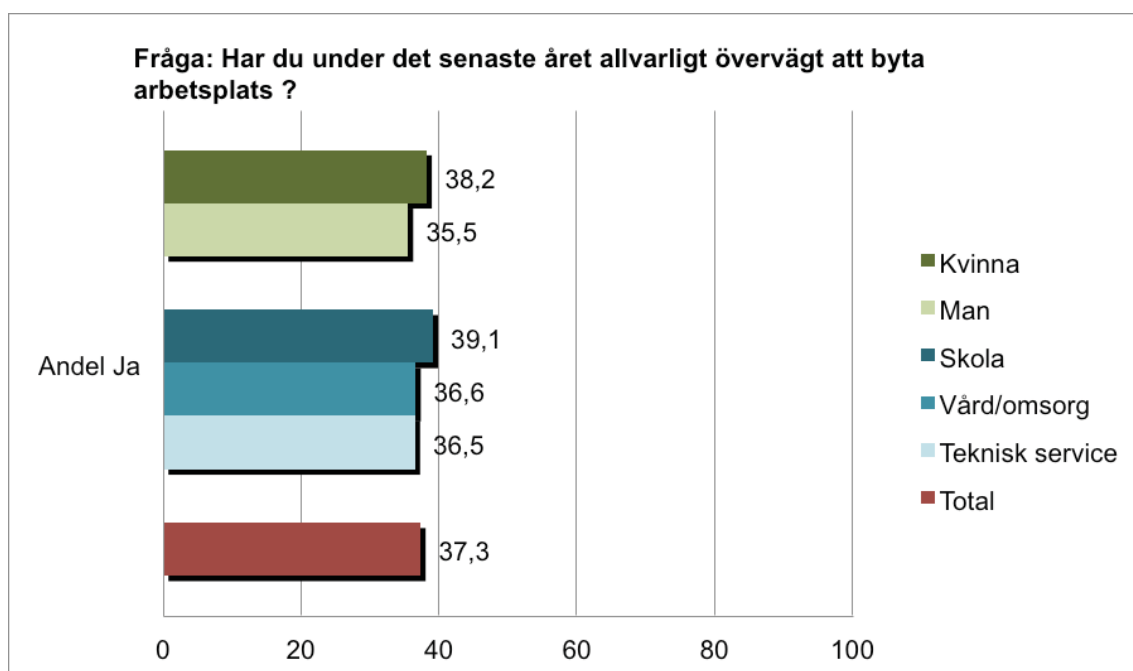
Figur 25. N=116. "Slutarna" vid CHEFiOS (2009)



Figur 26. N=399. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

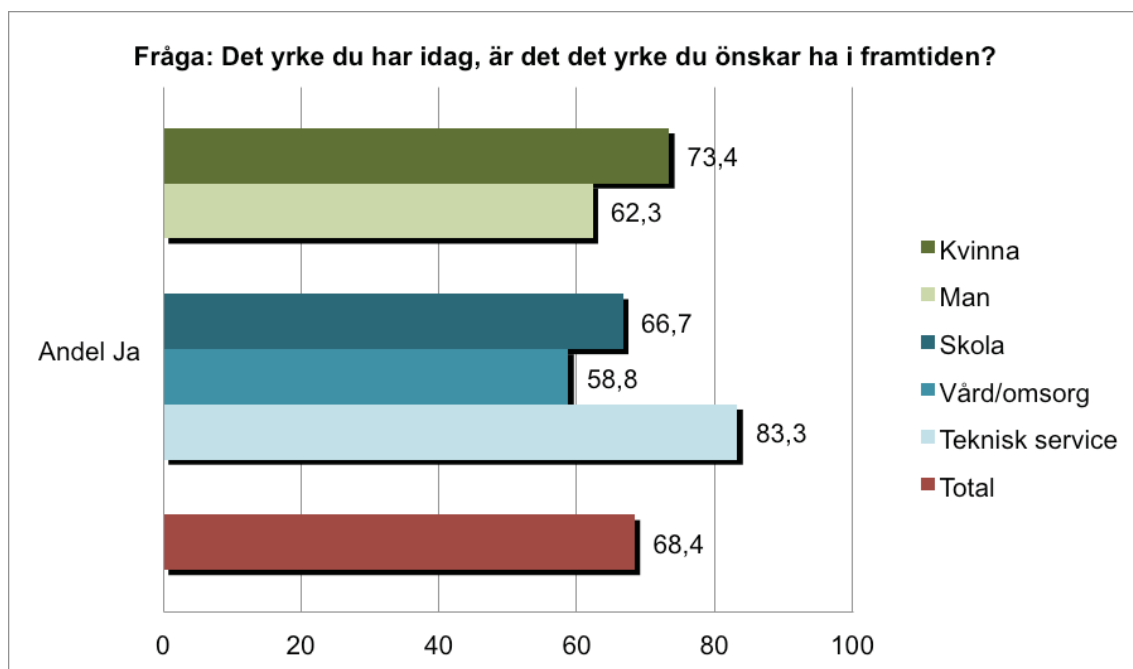


Figur 27. N=119. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

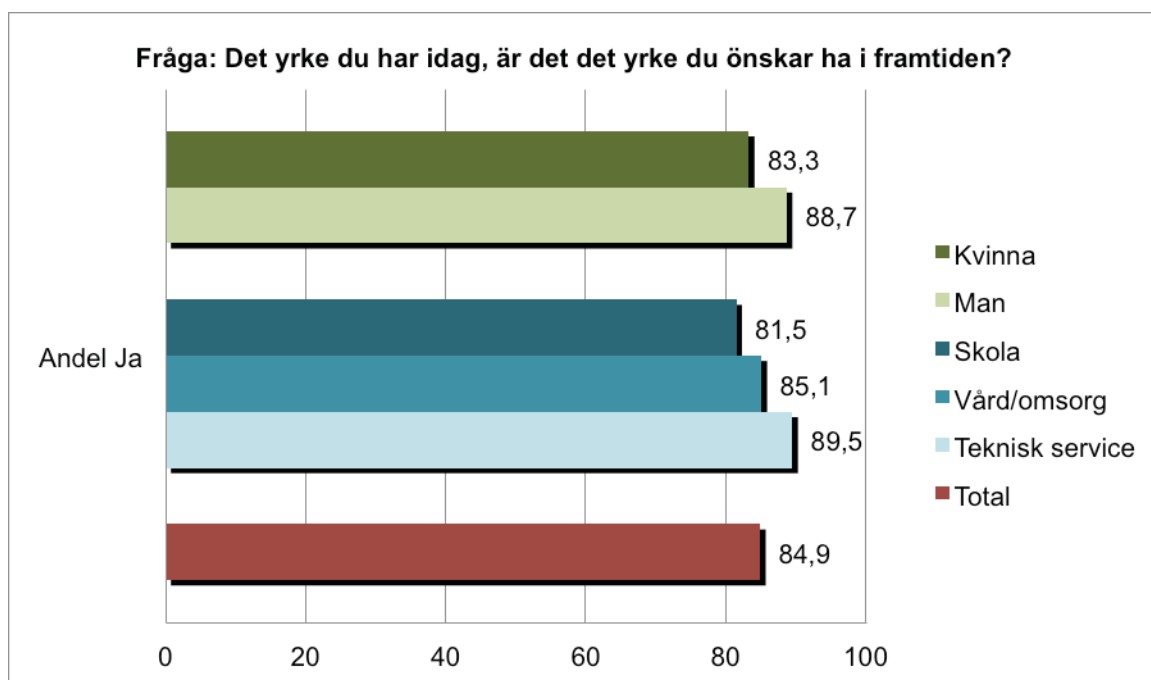


Figur 28. N=407. Stannarna vid CHEFiOS T1 (2009)

Då det gällde nuvarande yrke uppgav en större andel av stannarna jämfört med slutarna att de hade det yrke de även önskade ha i framtiden, se Figur 29-30. Bland slutarna fanns en tendens att en större andel kvinnor var nöjda med sitt yrke, medan det bland stannarna fanns en svag tendens för det motsatta förhållandet. Generellt verkar det vara en större andel som är nöjda med sitt yrkesval inom teknisk service för både de som slutat och de som valt att stanna. Bland slutarna pekar Figur 29 på att skillnaden mellan verksamheterna verkar vara ganska stor, där cheferna inom teknisk service är allra nöjdast följt av skola på andra plats och vård/omsorg på sista plats.



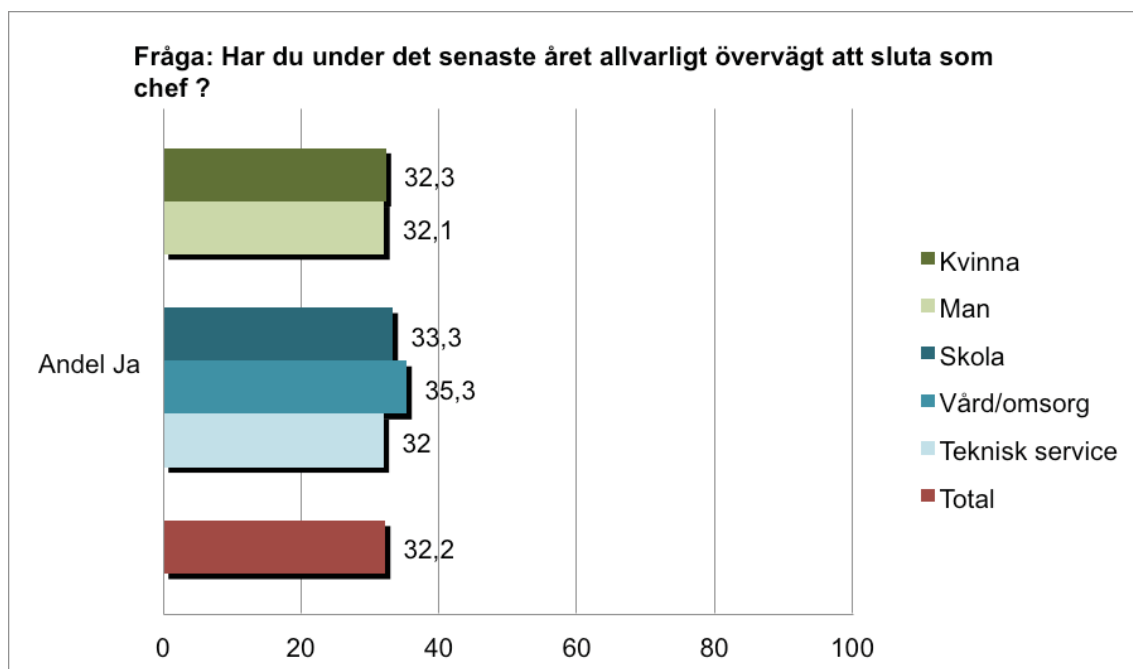
Figur 29. N=117. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)



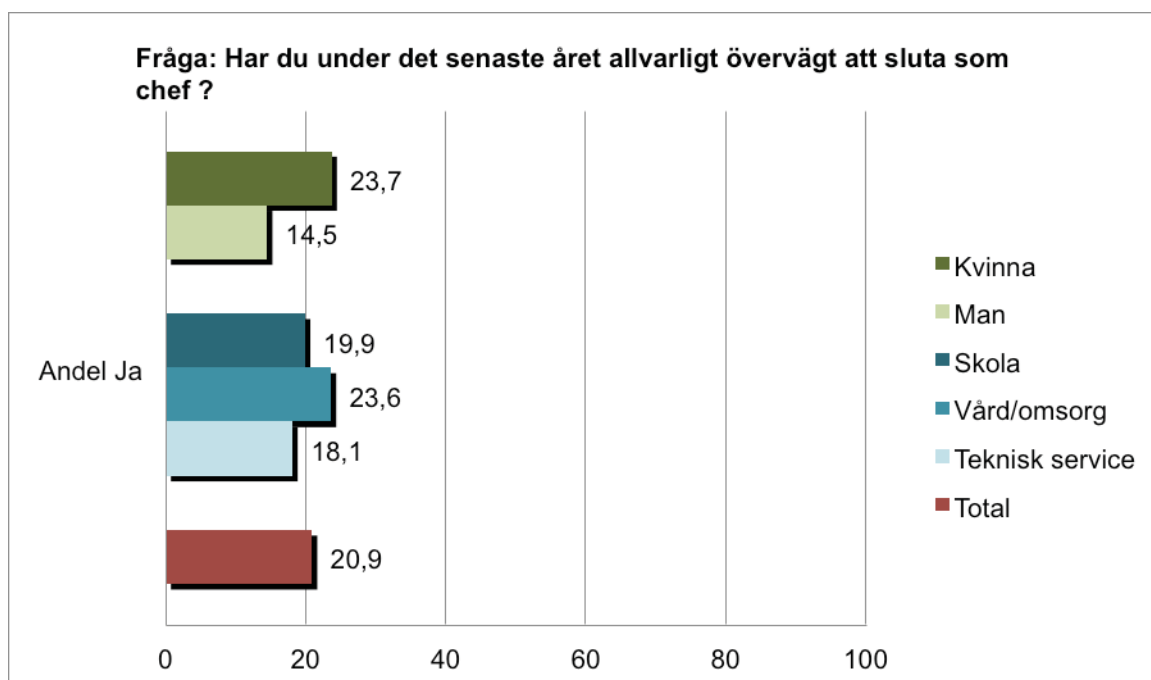
Figur 30. N=405. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

Planer på att sluta

Nästan en tredjedel av slutarna hade allvarligt övervägt att sluta som chef vid första mätningen, medan endast drygt en femtedel av stannarna hade gjort det, se Figur 31-32. Av figurerna framgår också att kvinnor i större utsträckning än män bland stannarna hade övervägt detta alternativ medan det bland slutarna inte gick att skönja någon märkbar skillnad mellan könen.

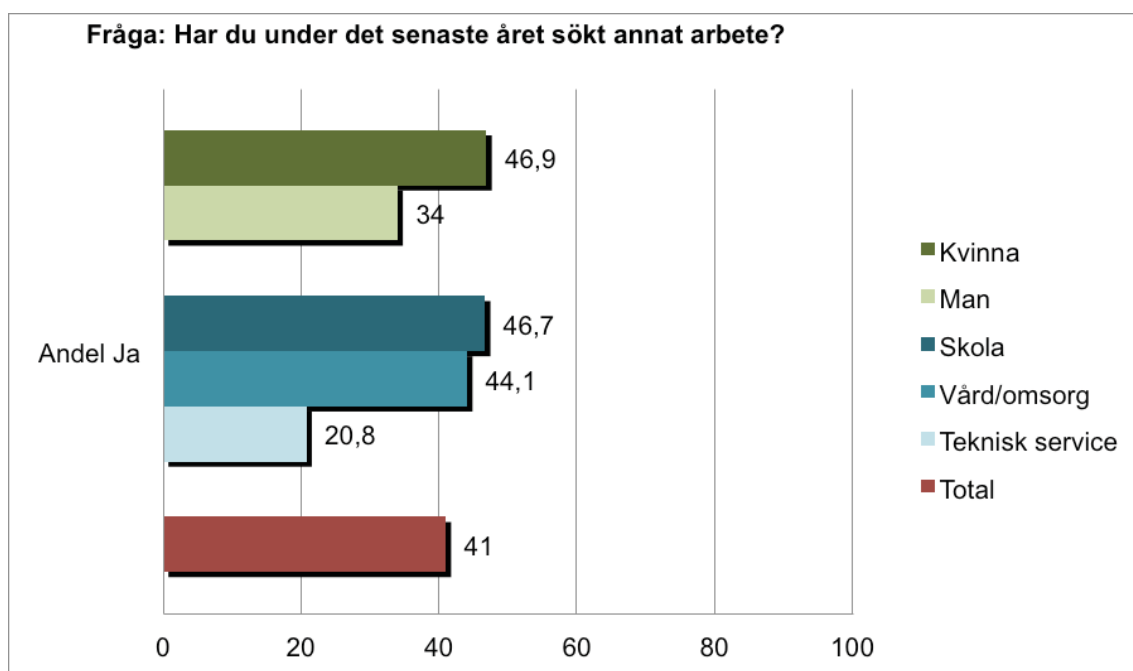


Figur 31. N=118. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

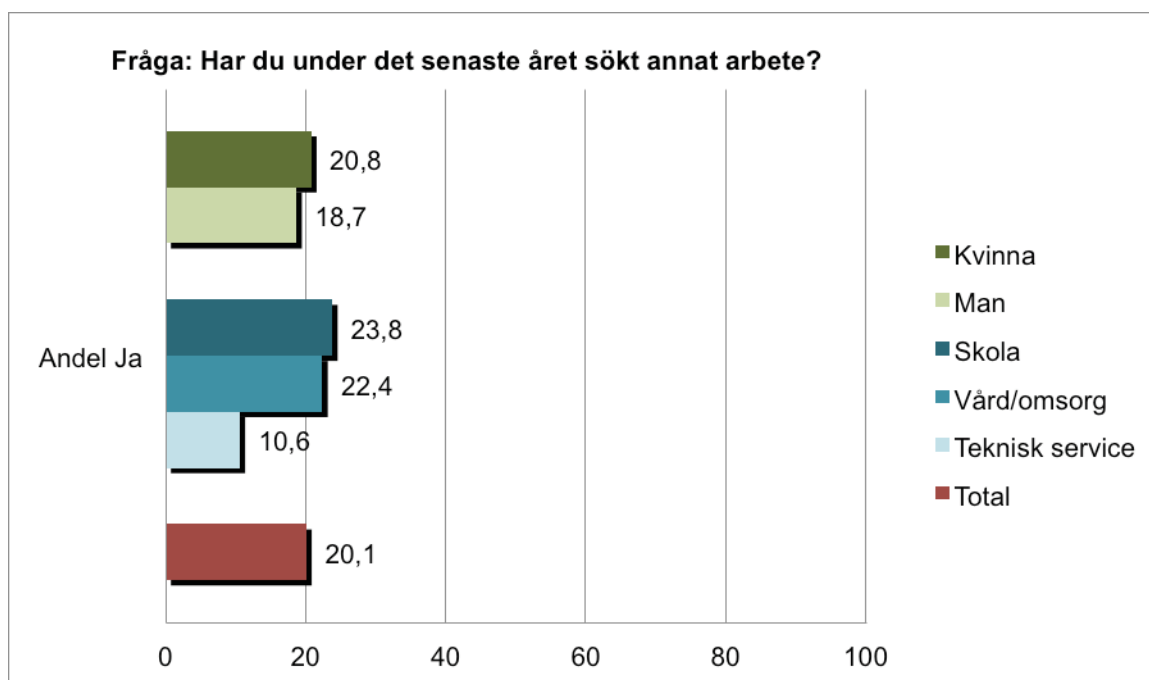


Figur 32. N=407. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

Dubbelt så stor andel av cheferna inom slutarna jämfört med stannarna uppgav (i CHEFiOS-projektets första mätning) att de hade sökt annat arbete under det senaste året, se Figur 33-34. Inom denna grupp slutare tycks kvinnorna vara överrepresenterade jämfört med männen. Det tycks också finnas en tendens att chefer inom skola och vård/omsorg står för den största andel som har sökt nytt jobb både bland slutarna och stannarna. Följaktligen uppger en mindre andel inom teknisk service att de sökt nytt arbete.



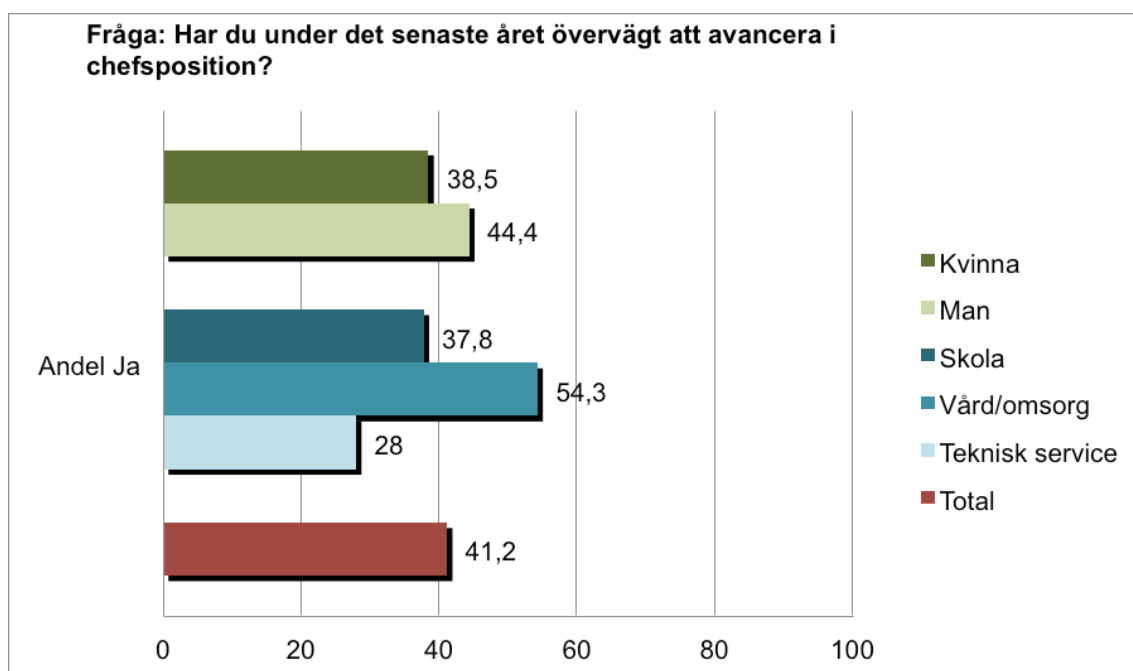
Figur 33. N=117. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)



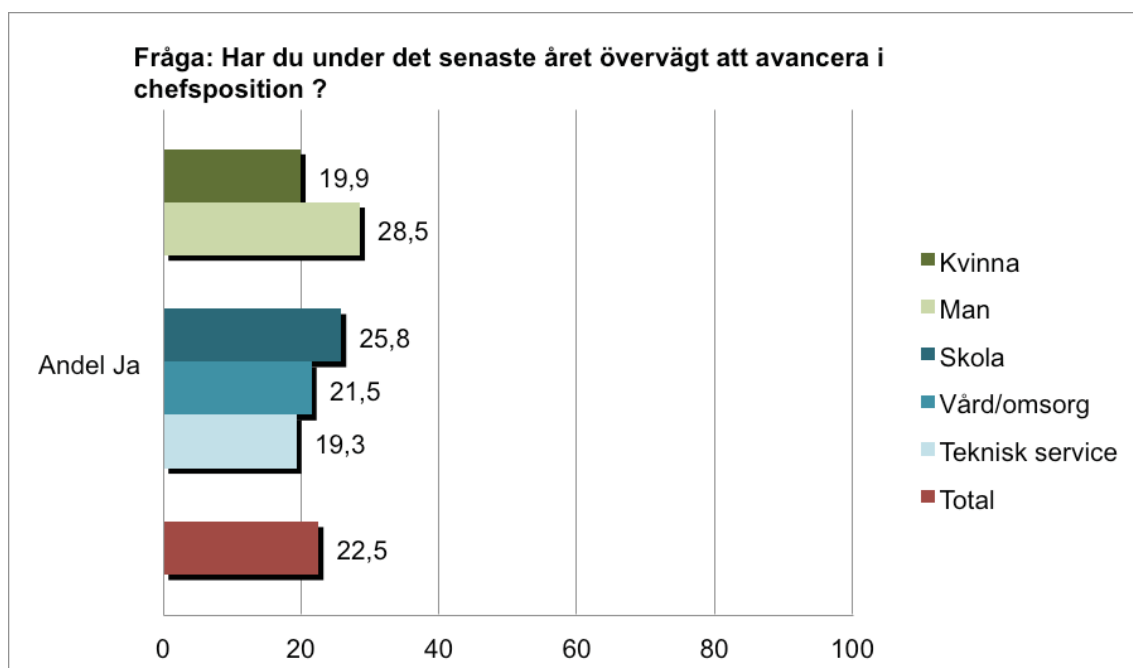
Figur 34. N=407. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

Karriärplaner

På frågan om man hade övervägt att avancera i chefsposition var det en betydligt större andel, nästan dubbelt så stor, av slutarna som hade gjort detta, se Figur 35-36. För båda gruppernas chefer verkade män i större utsträckning övervägt att avancera. Värt att notera är att över hälften av slutarna inom vård/omsorg uppgav att de funderade på detta.



Figur 35. N=119. "Slutarna" vid CHEFiOS T1 (2009)



Figur 36. N=405. "Stannarna" vid CHEFiOS T1 (2009)

Diskussion

Föreliggande rapport hade för avsikt att presentera explorativa resultat från enkätdata i projektet. Vi har inte gjort några djupare analyser på data, men har presenterat deskriptiv statistik kring rörlighet bland chefer i kommunal sektor. I denna avslutande diskussion vill vi belysa några av de intressanta resultat som framkommer och väcka en del frågor, vilka vi hoppas kunna besvara med kommande forskning.

Rörligheten

Först och främst kan vi konstatera i rapporten att det är 23 % av deltagarna i vår undersökning som slutat i sin tjänst under de två år som förlöpt mellan datainsamlingarna. Vår reflektion är att detta är en relativt stor andel på en så kort tid, men det reser också en del frågor. För det första, det är av vikt att diskutera hur stor andel som rimligtvis bör sluta i sin anställning under en tvåårsperiod. Om siffran motsvarar detta är det inte att betrakta som högt. För det andra är det en viktig fråga att vidare undersöka hur denna siffra står sig i förhållande till andra sektorer på arbetsmarknaden. En tidigare studie inom hälso- och sjukvård visade på en rörlighet på 40 % under en fyraårsperiod. Då var inte den externa rörligheten (dvs de som gått i pension eller till annan arbetsgivare) inkluderade (Skagert et al. 2012). Det är inte omöjligt att det är något högre omsättning på chefer än andra medarbetare och i så fall skulle siffran inte vara anmärkningsvärt hög. Av de få studier som finns kring chefers rörlighet visar på att rörlighet på högre chefsnivåer påverkar rörlighet neråt i organisationen (Castle 2005).

Av materialet framgår det att de flesta cheferna är kvar i offentlig sektor (ca 80 %) och som chef (ca 60 %). Det finns dock en hel del personer som har slutat som chef och här märks en skillnad mellan män och kvinnor (se nedan). En av de viktigaste frågorna i projektet är varför chefer slutar och denna fråga är mångfacetterad. Vi kan konstatera att de allra flesta cheferna i vår datainsamling uppger att de har slutat på eget initiativ, endast 14 % uppgav att de blev varslade eller omplacerade. Bakom denna siffra döljer sig troligtvis en viss variation, där en del slutat på eget initiativ, där en del kanske inte vill uppge något annat, men det finns troligen en hel del chefer där det är en process att sluta. Det kan innebära att man inledningsvis inte har haft intentionen att sluta, men där man kommit fram till att detta är det bästa efter samspråk med arbetsgivaren. Exakt hur sådana processer ser ut är en viktig fråga att studera framgent.

Chefer som slutat

På ett övergripande plan kan vi konstatera att det finns några iakttagelser som kan antyda några tendenser i resultaten. Även om de skillnader som finns inte är statistiskt säkerställda bildar de sammantaget en del tendenser som är värda att undersöka vidare. Vi kan exempelvis konstatera att det verkar finnas en del organisatoriska förklaringar till att chefer slutar och det finns även antydning till skillnader mellan mäns och kvinnors rörlighetsmönster. Det finns skillnader mellan verksamheter vart cheferna tar vägen när de slutar. Det är vanligare att chefer i vård/omsorg och skola bytt arbetsgivare men till en liknande chefsposition i en annan kommun medan chefer i teknisk service oftare går till annan tjänst än en chefstjänst.

Det finns några intressanta faktorer att belysa för de chefer som slutat. Vi kan konstatera att en stor andel av dem som slutat uppger organisatoriska faktorer som drivande till att man ville sluta. Här finns det en del könsskillnader, vilka diskuteras nedan, men övergripande kan vi konstatera att de vanligaste orsakerna till att man vill sluta omfattar frågor som bristande förutsättningar att göra ett bra jobb, bristande balans mellan mål och resurser, för höga krav, förändringar och att arbetet inte var stimulerande (se också tabell 3). Svaren antyder att det bland de chefer som slutar finns en frustration och missnöjdhet med de förutsättningar man har att verka som chef. Vi kan inte dra några exakta slutsatser av dessa data, men det är onekligen en fråga vi behöver prioritera i framtida forskning – vilka orsakerna är. De kvalitativa svaren vid de öppna frågorna förtydligar vad man syftar på gällande bristande organisatoriska förutsättningar, men ger också en gemensam bild av vad som stimulerar att vara chef; möjligheten att påverka och utveckla. Det som påverkar den fortsatta motivationen beskrivs mer i termer av individuella utvecklingsmöjligheter och stöd.

Skäl till att söka nytt arbete och hur blev det?

I studien framkom att hälften av de som slutat, gjorde det på eget initiativ och de vanligaste orsakerna till att man sökt sig till sitt nya arbete uppgavs bestå av nya utmaningar och nya arbetsuppgifter samt möjlighet att utvecklas.

En majoritet av alla som fått nytt arbete ansåg att de generellt kommit till ett bättre arbete medan endast ett fåtal tyckte de kommit till ett sämre arbete.

Visserligen leder ofta ett aktivt val till en tendens att värdera ens val positivt för att skydda sig mot negativa känslor, s.k. kognitiv dissonans, vilket kan ha en viss betydelse för dessa utsagor. Dessutom kan man anta att det råder en viss smekmånadseffekt, som kanske inte skulle kvarstå vid ett senare mättillfälle (Boswell, Shipp, Payne & Culbertson 2009). Sammantaget tyder dock resultaten på att de som bytt till en ny arbetsplats var ganska nöjda med beslutet.

Kön och könade verksamheter

Arbetsmarknaden i Sverige och den kommunala sektorn i synnerhet är mycket kraftigt könssegregerad. Så även i vår studie även om det på chefsnivå inte är lika tydligt könssegregerat som bland medarbetarna. Men resultaten av analyserna av vilka som slutar tyder på att även på chefssidan kan kommunala förvaltningar bli än mer könssegregerade än vad de är idag då fler män än kvinnor vill sluta och har slutat. Det är också fler i tekniska verksamheter som vill sluta som chef än i de andra verksamheterna. En orsak kan vara vilka alternativa karriärvägar som står till buds. Detta är en fråga som bör undersökas vidare.

Tidigare studier har visat att det finns systematiska skillnader i organisatoriska förutsättningar och arbetsförhållanden för chefer mellan tekniska verksamheter å ena sidan och vård, skola, omsorgsverksamheter å den andra. Det tycks finnas olika rationaliteter, logiker och makt- och handlingsstrukturer i mans- och kvinnodominerade eller feminint och manligt präglade verksamheter som inte kan förklaras med individens kön (Björk, Kankkunen & Bejerot 2011; Kankkunen 2009; Moss Kanter 1977). De män som finns i de kvinnodominerade verksamheterna tycks påverkas på likartat sätt som kvinnorna.

Hela Chefios projektet och därmed även Rörlighetsprojektet, är utformade för att kunna göra jämförelser mellan verksamheter som har olika könsfördelning och samtidigt jämföra kvinnor och män då vi har både manliga och kvinnliga chefer i alla verksamheter. Vi har valt att jämföra tekniska verksamheter med skola (inkluderande både förskola, grundskola och gymnasium) och med vård och omsorg som inkluderar både äldreomsorg och funktionshinder. I denna rapport har vi genomgående jämfört både verksamheterna och kvinnor och män. Det är inte alldeles enkelt att se mönstren utan att göra fördjupade analyser. Men det tycks vara så att även i denna studie om rörlighet och karriärmönster finns skillnader mellan verksamheterna i högre grad än mellan kvinnor och män, det gäller särskilt i frågor som har med organisatoriska strukturer att göra, dvs vart man tar vägen när man slutar. Ett exempel är att i de tekniska verksamheterna finns fler som antingen blir chef på högre nivå men också som lämnar chefsjobbet för en annan funktion i samma förvaltning. Intervjuuppgifter tyder på att det finns expertfunktioner som är attraktiva. Det tycks alltså finnas fler karriärvägar i de tekniska verksamheterna. Samma mönster ser vi i könsjämförelserna också men skillnaderna här är inte lika stora som mellan verksamheter. Vi får alltså stöd för teorin om att möjlighetsstrukturerna är bättre i mansdominerade verksamheter än i kvinnodominerade (Moss Kanter 1977) men behöver undersökas i fördjupade analyser.

En annan strukturell fråga handlar om hur många medarbetare man har som chef. Här vet vi att skillnaderna mellan verksamheter är mycket stora med ca hälften så många underställda i genomsnitt i de tekniska jämfört med de övriga

verksamheterna. Av denna studie tycks det dock ske en viss utjämning, chefer i tekniska verksamheter har fått något fler och chefer i vård och omsorg har fått något färre underställda jämfört med vad man hade i det förra jobbet. Det kan också vara så att vissa chefer bytt jobb för att få färre underställda och därmed en rimligare arbetssituation (se även Wallin, Pousette & Dellve, kommande). Likaså ser vi att kvinnorna oftare arbetar övertid än männen. Särskilt vanligt med mycket övertid ser vi bland cheferna i skolan.

När det gäller skälen till att lämna ett chefsarbete är det mycket stora skillnader mellan kvinnor och män i vad man anger vad som var avgörande för att man slutade. Bland kvinnorna var det mer än hälften som uppgav bristande organisatoriska förutsättningar medan var fjärde man uppgav detta. I verksamhetsjämförelserna ser vi att detta skäl är det vanligaste i alla tre verksamhetstyperna men i de tekniska är det även många som uppger bristande styrning från överordnade och i vård och omsorg är det vanligt att man uppger för hög arbetsbelastning. I denna fråga finns det både tydliga könsskillnader och verksamhetsskillnader.

Det tycks finnas skillnader mellan kvinnor och män i karriärmönster. Fler män än kvinnor svarar att de sedan länge har haft en plan för att göra chefskarriär medan fler kvinnor än män har bytt jobb som ett led i en karriärplan. Här tycks finnas en förändring över tid. En intressant fråga att undersöka vidare är om kvinnor har blivit alltmer målinriktade i sin karriärplanering.

Det finns dock ingen skillnad i andelar av kvinnor och män som svarar att "det bara blev så" på frågan om varför de är chefer, men här finns det stora verksamhetsskillnader. I skolan är det en anmärkningsvärt hög andel som uppger denna orsak till att de är chefer. Detta svar tyder på att vara rektor idag kanske av många betraktas som en "plikt" under några år och inte som ett attraktivt jobb i en chefskarriär som man medvetet strävar efter. Detta pekar på en stor utmaning för rekrytering av motiverade personer att vilja ha ett chefsjobb i skolan.

Sammanfattning

Sammantaget kan vi av dessa deskriptiva analyser konstatera att rörligheten är hög, nästan var fjärde chef har slutat efter två år. Merparten av dessa har själva aktivt valt att sluta eller byta jobb. Rörligheten sker framförallt till annat arbete inom offentlig sektor. Analyserna tyder på att skälen till att man lämnar ett chefsjobb framförallt handlar om ett missnöje med de organisatoriska förutsättningarna. Vi ser också att det finns stora variationer i rörlighet och karriärmönster mellan olika kommunala verksamheter men också mellan kvinnor och män. Av denna relativt begränsade studie kan vi ana en risk för att även om kvinnor i högre grad än män har en målmedveten plan i sin chefskarriär, hamnar flertalet av dem när de byter jobb i en chefsposition på samma nivå som de hade innan. Bytet har lett till en ny arbetsgivare, nya medarbetare men samma formella befogenheter och status. För männen handlar det oftast om att bytet antingen leder till en högre chefsposition eller att man lämnar chefsjobbet helt, kanske till förmån för en expertfunktion istället. Detta mönster ser vi även när vi jämför verksamheter. Det är i de tekniska verksamheterna som rörligheten också ofta leder till en högre chefsposition eller till en annan funktion än chef. Denna typ av förändring borde innebära större chans till utveckling, nya utmaningar och nya arbetsuppgifter vilket är det som både män och kvinnor i alla verksamheter önskar när de byter jobb. Slutligen kan vi nämna att cheferna i denna studie som bytt jobb, det gäller framförallt inom skolan, tycker att de fått en bättre arbetssituation än de hade i sitt tidigare chefsjobb. Rörligheten kan därför tänkas gynna de individer som byter jobb. Frågan är om denna höga rörlighet är bra för berörda organisationer.

Resultaten i denna rapport är framförallt deskriptiva. För att dra slutsatser och få stöd för olika tolkningar som antyds här så behöver vi göra fördjupade analyser av olika frågeställningar, vilket också är avsikten med projektet.

Referenser

- Björk, L., Kankkunen Forsberg, T. & Bejerot, E. (2011). Det kontrollerade chefsarbetet: variationer i könsmärkta verksamheter. *Arbetsmarknad och Arbetsliv* 17(4).
- Boswell, Shipp, Payne & Culbertson. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology* 94(4): 844-858.
- Castle, N. G. (2005). Turnover begets turnover. *Gerontologist*. 45(2): 186-95.
- Eklöf, M., Pousette, A., Dellve, L., Skagert, K. & Ahlborg j, G. (2010). Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI): Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Göteborg.
- Hayes, L. J., et al. (2006). Nurse turnover: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 43(2): 237-63.
- Kankkunen Forsberg, T. (2009). Två kommunala rum. Ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter. Doktorsavhandling, Sociologiska Institutionen, Stockholms universitet
- Kanter Moss, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, Inc., Publishers.
- Ledarna: Sveriges chefsorganisation. Rapport från Ledarnas chefsbarometer 2011. Valfärd eller misär för chefer i välfärdssektorn?: En rapport om att jobba som chef i den offentliga sektorn i jämförelse med den privata.
- Ledarna: Sveriges chefsorganisation. Rapport från Ledarnas chefsbarometer 2012. Vem sjutton vill bli chef?: Unga i Norden om chef- och ledarskap.
- Liljegren, M. & Ekberg, K. (2008). The longitudinal relationship between job mobility, perceived organizational justice, and health. *BMC Public Health*, 8: 164.
- Mor Barak, M., J. Nissly, J. A. & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4): 625-661.
- Selden, S. C. & Moynihan, D. (2000). A model of voluntary turnover in state government. *Review of Public Personnel Administration* 20: 63-74.
- Skagert, K., Dellve, L. & Ahlborg, G., Jr. (2012): A prospective study of managers' turnover and health in a healthcare organization. *Journal of Nursing Management*, 20(7): 889-899.
- Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). (2011). Chefer i kommuner och landsting.
- Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *The Quarterly Journal of Economics*, 107: 439-479.
- Wallin, L., Pousette, A. & Dellve, L. Span of control and the significance for public sector managers' job demands: A multilevel study. Kommande, *Economic and Industrial Democracy*.

REFERENSER TILL ENKÄTFRÅGOR

Den enkät vi använt i projektet omfattar dels nykonstruerade frågor, dels etablerade frågor. Vid eventuell användning av frågorna i kommande studier, var god ange källan enligt nedan. Se även bifogad enkät för frågor.

Fråga	Kortnamn	Referens/källa
1-4	Bakgrundsfrågor	
5	Om orsak att lämna tidigare arbete	Stengård m fl (2013). Chefers rörlighet i offentlig sektor - Teknisk rapport. ISM rapport nr 12
6	Faktorer av betydelse för att byta jobb	Stengård m fl (2013). Chefers rörlighet i offentlig sektor - Teknisk rapport. ISM rapport nr 12. Nykonstruerade frågor baserade på index i Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI)
7-15	Bakgrundsfrågor	
16	Faktorer av betydelse för att söka nytt arbete	Stengård m fl (2013). Chefers rörlighet i offentlig sektor - Teknisk rapport. ISM rapport nr 12. Nykonstruerade frågor baserade på index i Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI):
17	Generell bedömning av det nya arbetet	Stengård m fl (2013). Chefers rörlighet i offentlig sektor - Teknisk rapport. ISM rapport nr 12.
18	Förändrade arbetsförhållanden	Bejerot E, Härenstam A. Styrsystem, effektivitet och arbetsvillkor. Akademikers syn på organisationsförändringar. Undersökningsrapport 1993:27. Arbetsmiljöinstitutet, Solna
19	Nöjd med resultatet	Härenstam A. (1989). Prison Personnel - Working Conditions, Stress and Health. A study of 2000 Swedish Prison Staff. Doctoral thesis. <i>Department of Stress Research, Karolinska Institutet, Stockholm.</i>
20	Organizational commitment	Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. <i>Journal of Occupational Psychology</i> , 63, 1-18.
21	Inläsningsfrågor	Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in the preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 4(2), 152-163.
22	Employability	Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being. (Doctoral thesis) , Department of Psychology, Stockholm University
23	Stress energiskalan	Kjellberg A, Iwanowski A. Stress/energi

		formuläret: Utveckling av en metod för skattning av sinnesstämning i arbetet. Solna: Arbetslivsinstitutet; 1989.
24-27	Hälsofrågor	Kecklund G & Åkerstedt T. The psychometric properties of the Karolinska Sleep Questionnaire. J Sleep Res 1992;1:113. Ekman, mfl (2008) Ung vuxen – Basenkät. Rapport från Arbets- och miljömedicin, Göteborg
28	Återhämtning	Aronsson G & Svensson L (1997) Nedvarvning, återhämtning och hälsa bland lärare i grund- och gymnasieskolan . 1997:21.
29	Arbetslust	Petterson, I.-L. (1995). <i>Psykosocial arbetsmiljö och hälsa – En sammanställning av instrument från databasen Metod</i> . Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin (IPM).
30	Arbetsstillfredsställelse	Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire--a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health. 2005 Dec;31(6):438-49
31	Allmän hälsa	Idler, E. L., & Benyamini, Y. (1997). Self-Rated Health and Mortality: A Review of Twenty-Seven Community Studies. <i>Journal of Health and Social Behavior</i> , 38(1), 21-37.
32-33	Sjuknärvaro	Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000) ”Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism”, Journal of Epidemiology & Community Health, 54, 7, 502-509.
34-35	Sjukfrånvaro och balanserad närvaro	Dellve, Hadzibajramovic, Ahlberg. Work attendance among health care workers: prevalence, incentives and consequences for health and performance. J Adv Nurs. 2011 67(9):1918-29.
36 -38	Arbetsförmåga	Ilmarinen J, Tuomi K, Klockars M. Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. Scand J Work Environ Health. 1997;23 Suppl 1:49-57. Ahlstrom, Grimby-Ekman, Hagberg & Dellve. Measures of work ability and association with sick leave, symptoms and health; a prospective study of female workers on long term sick leave. Scand J Work Environ Health. 2010 Sep;36(5):404-12.
45 -48	Chefskarriär	Stengård m fl (2013). Chefers rörlighet i offentlig sektor - Teknisk rapport. ISM rapport nr 12.

CHEFiOS- projektet

Så skapas goda jobb och väl
fungerande verksamhet i offentlig sektor



ENKÄT

OM CHEFERSRÖRLIGHET 2011

Medverkande kommuner: Göteborgs stad, Borås stad,
Alingsås, Ale, Uddevalla, Mark och Kungälv



GÖTEBORGS UNIVERSITET

CHEFER% RÖRL()HET (OFFE,TL() %E-TOR

Denna *enkätundersökning* ingår som en del i ett omfattande forskningsprojekt kallat CHEFiOS-projektet som genomförs under fyra års tid. Projektet syftar till att identifiera organisatoriska förutsättningar som möjliggör funktionellt chefskap inom kommunalförvaltning. Frågan är: *Hur skall en organisation se ut som skapar goda förutsättningar för att arbeta som chef? Ett nytt område som tillkommit handlar om varför chefer stannar i eller lämnar en organisation.*

Projektet vänder sig till ca 1000 chefer inom Västra Götalandsregionen (VGR). Den första enkätomgången genomfördes under våren 2009 (Generella resultat från den första omgången finns presenterade på www.av.gu.se/pagaende_fou-projekt/che.os/informationsmaterial/).

Du får denna enkät då vi fått uppgifter om att du sedan förra enkätomgången på ett eller annat sätt har *lämnat din tidigare chefsposition*. Du deltar i studien genom att besvara enkäten. Enkäten innehåller frågor om *anledningar till att du lämnat ditt tidigare arbete, din nuvarande sysselsättning samt hälsa*. Det är ett forskningsområde där det saknas kunskap. Dina svar är därför särskilt värdefulla för att vi ska kunna dra tillförlitliga slutsatser.

Det finns frågor i enkäten där vi är intresserade av att veta hur det är idag i relation till hur det var när vi skickade ut den förra enkäten i april 2009. Om du inte besvarade enkäten 2009 kan du svara på hur det är idag.

All data som insamlas kommer att behandlas *konfidentiellt* och de returnerade ifyllda enkäterna kommer att bearbetas av forskare. Resultaten kommer att sammanställas så att det är omöjligt att urskilja hur någon enskild individ har svarat.

Enkätstudien kommer att bidra med information för berörda kommuner om hur det kommer sig att chefer väljer att lämna sina uppdrag samt var de tar vägen och hur de bedömer sin arbetssituation och hälsa efter det. *Kunskapen ska sammanställas så att den kan användas för att utveckla organisationen i kommunala verksamheter och förbättra möjligheterna att skapa goda arbetsvillkor både för chefer och anställda.* Observera att resultat från speciella förvaltningar inte redovisas offentligt.

Deltagande i undersökningen är helt frivilligt och du kan när som helst och utan särskild förklaring avbryta ditt deltagande. Enklaste sättet att avbryta deltagandet är att inte besvara denna enkät. Om du inte vill delta behöver du inte göra någonting, men om du returnerar ditt icke besvarade frågeformulär vet vi säkert att du inte vill delta.

Genom att besvara och skicka in hela eller delar av frågeformuläret samtycker du till att delta i enkätstudien som beskrivs ovan. Obesvarade men inskickade formulär, liksom att välja att avstå att skicka in något formulär, tolkas som att du inte har gett ditt samtycke.

Om du vill delta så lägg frågeformuläret i det bifogade anonyma svarskuvertet, klistra igen och posta det inom 3 veckor.

För mer information gällande enkätundersökningen eller svar på frågor eller funderingar kring projektet och/eller ditt deltagande är du välkommen att kontakta någon av oss (kontaktuppgifter finns du på baksidan av denna enkät).

~~ATT TÄNKA PÅ FÖR DIG SOM BESVARAR ENKÄTEN~~

De öesta frågor i enkäten kan besvaras enkelt genom att kryssa i tillämplig ruta. Om någon fråga inte är aktuell för din roll, genom att du till exempel inte har personalansvar eller är chef längre, så hoppa till nästa fråga. Om du innehar flera chefspositioner svara utifrån din högsta position.

~~BAKGRUNDSFRÅGOR~~

1. Hur gammal är du?

Under 35	35-44	45-54	55+
☐	☐	☐	☐
2. Kön

Kvinnor	Man
☐	☐
3. Vilken är den högsta utbildningsnivå som du fullföljt?
 - ☐ Grundskola
 - ☐ Gymnasium
 - ☐ Eftergymnasial utbildning kortare än 3 år
 - ☐ Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre

~~NEDAN FÖLJER ETT ANTAL FRÅGOR OM DIN NUVARANDE SYSSELSÄTTNING~~

4. Du besvarade en enkät avseende chefers arbetsförhållanden i april 2009 (CHEFiOS-projektet vid Göteborgs universitet). Vilken är din nuvarande sysselsättning i förhållande till den du hade vid förra enkäten, dvs april 2009?
 - ☐ Samma förvaltning, ej chef
 - ☐ Annan förvaltning i samma kommun, är chef
 - ☐ Annan förvaltning i samma kommun, ej chef
 - ☐ Bytt arbetsgivare, är chef
 - ☐ Bytt arbetsgivare, ej chef
 - ☐ Arbetslös/arbetssökande
 - ☐ Egen företagare
 - ☐ Studerande
 - ☐ Sjukskriven
 - ☐ Förtidspensionerad
 - ☐ Annan form av sysselsättning:

~~NEDAN FÖLJER ETT ANTAL FRÅGOR OM OMSTÄNDIGHETERNA KRING VARFÖR DU LÄMNAT DIN TIDIGARE POSITION~~

5. Hur lämnade du ditt tidigare arbete?
Om flera alternativ är giltiga för dig, välj det som varit viktigast.
 - ☐ Sökte på eget initiativ annat arbete
 - ☐ Blev rekryterad till annat arbete
 - ☐ Blev omplacerad/förflyttad
 - ☐ Blev varslad/uppsagd
 - ☐ En tidsbegränsad anställning förlängdes inte
 - ☐ Förtidspensionerad
 - ☐ Ohälsa/bristande arbetsförmåga pga sjukdom
 - ☐ Annat:

+

6. Om du valde att lämna ditt tidigare arbete, i vilken utsträckning spelade följande faktorer in? Annars, gå till fråga (16).

	Hade ingen betydelse	Hade vss betydelse	Hade stor betydelse	Hade avgörande betydelse
a. Förändringar på arbetsplatsen	☐	☐	☐	☐
b. Bristande förutsättningar i organisationen för att göra ett bra chefsjobb	☐	☐	☐	☐
c. För höga krav/arbetsbelastning	☐	☐	☐	☐
d. Bristande befogenheter för uppdraget	☐	☐	☐	☐
e. Att din kompetens inte togs tillvara	☐	☐	☐	☐
f. Otydliga mål för verksamheten	☐	☐	☐	☐
g. Oklar chefsroll	☐	☐	☐	☐
h. Bristande balans mellan mål och resurser	☐	☐	☐	☐
i. Svårt att arbeta i en politiskt styrd organisation	☐	☐	☐	☐
j. Bristande kunskap om verksamheten hos högre ledningsnivåer/politiker	☐	☐	☐	☐
k. Brister i styrningen från överordnade, tex genom orättvis och/eller osaklig fördelning av resurser	☐	☐	☐	☐
l. Personalsituationen, dvs att hantera personalfrågor såsom bemanning, konflikter och samarbetsproblem	☐	☐	☐	☐
m. Bristande stöd från överordnade	☐	☐	☐	☐
n. Att du själv blivit nedvärderad, utfrysad eller negativt särbehandlad av medarbetare, kollegor och/eller chef	☐	☐	☐	☐
o. Bristande stöd från stabsfunktioner såsom personal- och/eller ekonomiavdelning	☐	☐	☐	☐
p. Att du hade bristande ledarskapsutbildning	☐	☐	☐	☐
q. Brister i kompetens hos personalen att klara och hantera sitt arbete	☐	☐	☐	☐
r. Brister i förtroendet hos medarbetarna för dig som chef	☐	☐	☐	☐
s. Att du själv upplevde osäkerhet, otillräcklighet och/eller oförmåga i rollen som chef	☐	☐	☐	☐
t. Att du var beroende av dåligt fungerande datasystem	☐	☐	☐	☐
u. Bristande samarbete med högre chefer och politiker	☐	☐	☐	☐
v. Bristande samarbete med medarbetare	☐	☐	☐	☐
w. Bristande möjligheter till återhämtning i arbetet	☐	☐	☐	☐
x. Bristande möjligheter till anpassning av arbetstid	☐	☐	☐	☐
y. Bristande möjligheter till anpassning av arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐
z. Bristande inöytande	☐	☐	☐	☐
å. Bristande uppskattning	☐	☐	☐	☐

+

	Hade ingen betydelse	Hade v ss betydelse	Hade stor betydelse	Hade avgörande betydelse
ä. Arbetet var inte tillräckligt stimulerande och lustfyllt	☐	☐	☐	☐
ö. För låg lön	☐	☐	☐	☐
aa. Orättvisa former för belöning och resurstilldelning	☐	☐	☐	☐
ab. Bristande karriärmöjligheter	☐	☐	☐	☐
ac. Bristande utvecklingsmöjligheter	☐	☐	☐	☐
ad. För mycket ensamarbete	☐	☐	☐	☐
ae. Brist på långsiktig planering och inriktning i organisationen	☐	☐	☐	☐
af. Svårt att få gehör för nya idéer	☐	☐	☐	☐
ag. Kunde ej framföra kritiska synpunkter	☐	☐	☐	☐
ah. Ej tillräckligt öppet klimat	☐	☐	☐	☐
ai. Konflikter på arbetsplatsen	☐	☐	☐	☐
aj. Hälsoskäl	☐	☐	☐	☐
ak. Att du inte hann med allt det du kände att du borde i arbetet	☐	☐	☐	☐
al. Alltför mycket tid gick ägnas åt orimliga och/eller onödiga arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐
am. Att du var tvungen att arbeta övertid eller ta med arbete hem	☐	☐	☐	☐
an. Att hem- och familjeangelägenheter blev lidande på grund av ditt chefsansvar	☐	☐	☐	☐
ao. Att du hade svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	☐	☐	☐	☐
ap. Bristande möjligheter till balans mellan arbete och fritid	☐	☐	☐	☐
aq. Familjeskäl	☐	☐	☐	☐
ar. Personliga skäl	☐	☐	☐	☐
as. Annat:	☐	☐	☐	☐

at. Plats för kommentar:

~~NEDAN FÖLJER ETT ANTAL FRÅGOR OM DITT NUVARANDE ARBETE~~

Om du inte har ett nytt arbete, gå vidare till fråga 23 (hälsofrågorna)

7. Om du nu har ett arbete, inom vilken sektor arbetar du? ☐ O/entlig sektor
☐ För privat arbetsgivare
☐ Är egenföretagare

8. Vilken är din avtalade arbetstid? timmar per vecka

9. Hur många timmar arbetar du i genomsnitt en arbetsvecka? timmar per vecka

10. Vilken typ av chefsförordnande har du? ☐ Tillsvidare
☐ Tidsbegränsat
☐ Vikarie

11. Arbetar du fortfarande som chef? ☐ Ja, på högre position
☐ Ja, på motsvarande position
☐ Ja, på lägre position
☐ Ja, som egenföretagare
☐ Nej *Gå direkt till fråga 15*

12. Om du är chef, beskriver du dig i en: ☐ Linjefunktion med överordnad chef?
☐ Linjefunktion på högsta chefsnivå?
☐ Stab/specialistfunktion?

Var god ange befattning:

13. Hur många personer är direkt underställda dig (dvs som du har direkt personalansvar för)? stycken

14. Hur många underställda är det jämfört med våren 2009?

> 10 fer	5-10 fer	2-4 fer	2-4 många (+/- 1)	2-4 färre	5-10 färre	> 10 färre
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

15. Hur länge har du arbetat för din nuvarande arbetsgivare? år

16. Om du har sökt dig till ett nytt arbete, vilken betydelse hade följande faktorer för att du valde ditt nuvarande arbete/arbetsgivare? Försök att komma ihåg vad det var du attraherades av innan du började det nya arbetet.

	Hade ingen betydelse	Hade v ss betydelse	Hade stor betydelse	Hade avgörande betydelse
a. Karriärmöjligheter	☐	☐	☐	☐
b. Utvecklingsmöjligheter	☐	☐	☐	☐
c. Nya utmaningar	☐	☐	☐	☐
d. Högre lön	☐	☐	☐	☐

+

	Hade ingen betydelse	Hade vss betydelse	Hade stor betydelse	Hade avgörande betydelse
e. Möjlighet till högre status	☐	☐	☐	☐
f. Bättre anställningsvillkor	☐	☐	☐	☐
g. Mer in0ytande	☐	☐	☐	☐
h. Bättre/mer kontakt med kollegor	☐	☐	☐	☐
i. Bättre chef	☐	☐	☐	☐
j. Stimulerande arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐
k. Meningsfull och spännande verksamhet	☐	☐	☐	☐
l. Att få bättre användning av min kompetens	☐	☐	☐	☐
m. Att få ägna mig åt det jag är bra på	☐	☐	☐	☐
n. Kortare restid	☐	☐	☐	☐
o. Anställningstrygghet	☐	☐	☐	☐
p. Mer jämställda arbetsvillkor för män och kvinnor	☐	☐	☐	☐
q. Större värdesättande av de anställda	☐	☐	☐	☐
r. Tydliga arbetsuppgifter	☐	☐	☐	☐
s. Tydliga befogenheter	☐	☐	☐	☐
t. Lugnare arbetssituation	☐	☐	☐	☐
u. Annat:	☐	☐	☐	☐

v. Plats för kommentar:

NEDAN FÖLJER ETT ANTAL FRÅGOR OM DINA NUVARANDE ARBETSFÖRHÅLLANDEN
i relation till de du hade våren 2009

17. Om du tänker på ditt nuvarande arbete: _____ Likvärdigt arbete
 Tycker du att du generellt kommit till ett: _____ Bättre arbete
 _____ Sämre arbete
 _____ Vet ej

+

+

18. Hur har dina egna arbetsförhållanden förändrats de senaste två åren (dvs jämför ditt gamla arbete med ditt nya arbete) vad gäller:

	Minskat	Oförändrat	Ökat
a. Ansvarsområden	☐	☐	☐
b. Arbetsbelastning	☐	☐	☐
c. Förutsättningar för att dina kunskaper och erfarenheter används	☐	☐	☐
d. Möjligheter att utvecklas och lära nytt i arbetet	☐	☐	☐
e. Stöd och uppbackning när du behöver	☐	☐	☐
f. Samarbetet på arbetsplatsen	☐	☐	☐
g. Din delaktighet i verksamheten i stort	☐	☐	☐
h. Inflytande och kontroll över det egna arbetet	☐	☐	☐
i. Jämställdhet mellan kvinnor och män	☐	☐	☐
j. Säkerhet/arbetarskydd	☐	☐	☐
k. Anställningstrygghet	☐	☐	☐
l. Lön i förhållande till arbetsinsats	☐	☐	☐
m. Möjligheten till balans mellan arbete och fritid	☐	☐	☐
n. Tillgång till administrativt stöd	☐	☐	☐
o. Styrning av arbetet från överordnade	☐	☐	☐
p. Tydlighet i verksamhetsmålen	☐	☐	☐

19. Tycker du att du på din arbetsplats kan arbeta på ett sätt så att du känner dig nöjd med resultatet?	Nej, inte alls	I liten grad	I viss grad	I hög grad
	☐	☐	☐	☐

NEDAN FÖLJER ETT ANTAL FRÅGOR OM HUR DU SER PÅ DITT ARBETE

~~OCH DINA MÖJLIGHETER ATT SKAFFA NYTT ARBETE~~

20. Hur väl stämmer följande påståenden:	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra
a. Jag tycker om att berätta för vänner och bekanta att jag arbetar i denna organisation	☐	☐	☐	☐	☐
b. Jag har en stark känsla av samhörighet med den organisation jag arbetar för	☐	☐	☐	☐	☐
c. Det känns ofta som om organisationens problem är desamma som mina egna problem	☐	☐	☐	☐	☐
d. Organisationen har stor personlig betydelse för mig	☐	☐	☐	☐	☐

+

21. a. Den arbetsplats du har idag, är det den arbetsplats du önskar ha i framtiden? ☐ Ja
☐ Nej

- b. Detyrke du har idag, är detyrket du önskar ha i framtiden? ☐ Ja
☐ Nej

22. **Hur väl instämmer du i följande påståenden**

- | | Instämmer
inte alls | | | | Instämmer
helt |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Min kompetens är efterfrågad på arbetsmarknaden | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b. Jag skulle utan problem kunna få ett nytt likvärdigt jobb i ett annat företag/en annan organisation | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c. Jag har ett kontaktnät som jag kan använda för att ska/a mig ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| d. Jag känner till andra företag/organisationer där jag skulle kunna få jobb | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| e. Mina personliga egenskaper gör det lätt för mig att få ett nytt (likvärdigt eller bättre) arbete i ett annat företag/en annan organisation | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| f. Min erfarenhet är efterfrågad på arbetsmarknaden | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

NU FÖLJER ALLMÄNNA FRÅGOR OM DIN HÄLSA

23. **Hur har du känt dig i arbetet under den senaste veckan?**

(besvaras bara om du förvärosarbetat en eller flera av de senaste 7 dagarna)

Svara genom att markera rutan under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig.
Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.

- | | Inte alls | Kna
ast
alls | Något | Ganska | Mycket | Mycket,
mycket |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Avslappnad | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| b. Aktiv | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| c. Spänd | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| d. Slö | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| e. Stressad | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| f. Energisk | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| g. Ine/ektiv | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| h. Avspänd | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| i. Skärpt | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| j. Pressad | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| k. Passiv | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| l. Lugn | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

+

Hur ofta har du haft/känt följande under den senaste tiden (de senaste 3 månaderna)?

24. Svårigheter att somna

Aldrig
☐

Sällan
☐

Ibland
☐

Flera gånger
er vecka
☐

Varje dag
☐

25. Upprepade uppvaknanden med svårighet att somna om

☐

☐

☐

☐

☐

26. Huvudvärk

☐

☐

☐

☐

☐

27. Kroppsliga besvär som smärtor/värk, ont i bröstet, hjärtklappning, besvär från mage eller tarm, yrsel eller ökad ljudkänslighet

☐

☐

☐

☐

☐

28. Svara genom att markera rutan under det svarsalternativ som bäst motsvarar hur du har känt dig.

Fyll i snabbt utan att tänka efter alltför mycket.

a. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbetet på morgonen?

Aldrig
☐

Sällan
☐

Ibland
☐

Ganska ofta
☐

Mycket ofta
☐

b. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en helgledighet?

☐

☐

☐

☐

☐

c. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en medellång ledighet (långhelger, kortsemester etc)?

☐

☐

☐

☐

☐

d. Känner du dig utvilad och återhämtad när du börjar arbeta igen efter en 0erveckolång ledighet/semester?

☐

☐

☐

☐

☐

e. Känner du dig fylld av energi under arbetsdagen?

☐

☐

☐

☐

☐

f. Känner du dig mycket trött under arbetsdagen?

☐

☐

☐

☐

☐

g. Känner du dig psykiskt trött efter arbetsdagen?

☐

☐

☐

☐

☐

h. Känner du dig kroppsligt trött efter arbetsdagen?

☐

☐

☐

☐

☐

29. Hur känner du dig inför arbetet en normal arbetsdag?

___ Glad vid tanken på en stimulerande dag

___ Ganska positiv känsla

___ Varken eller

___ Viss olust

___ Stark olust

30. Angående ditt arbete generellt. Hur nöjd är du med ditt arbete som helhet, allting inkluderat?

☐ Mycket missnöjd

☐ Missnöjd

☐ Nöjd

☐ Mycket nöjd

31. Hur bedömer du ditt hälsotillstånd för närvarande?

___ Mycket bra

___ Ganska bra

___ Varken bra eller dåligt

___ Ganska dåligt

___ Mycket dåligt

+

32. Har det under de senaste 12 månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du, med tanke på ditt hälsotillstånd, egentligen borde ha skrivit dig?
- ☐ Ingen gång
☐ En gång
☐ 2-5 gånger
☐ Mer än 5 gånger
☐ Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna

33. Har du under de senaste 12 månaderna tagit ut semester/komptid/övertid i stället för att sjukanmäla dig när du varit sjuk?
- ☐ Ingen gång
☐ En gång
☐ 2-5 gånger
☐ Mer än 5 gånger
☐ Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna

34. Hur många gånger under de senaste 12 månaderna har du varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?
- ☐ Ingen gång
☐ En gång
☐ 2-5 gånger
☐ Mer än 5 gånger
☐ Ej aktuellt - har ej varit sjuk de senaste 12 månaderna

35. Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet p.g.a. egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)?
- ☐ Ingen dag
☐ 1-4 dagar
☐ 5-7 dagar
☐ 8-13 dagar
☐ 14-29 dagar
☐ 30 dagar eller mer

NEDAN FÖLJER NÅGRA FRÅGOR OM DIN ARBETSFÖRMÅGA

36. Vi antar att din arbetsförmåga, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poängtal skulle du då ge din nuvarande arbetsförmåga?
(0 betyder att du inte alls kan arbeta och 10 att din arbetsförmåga är som allra bäst just nu)

Kan inte arbeta alls
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Min arbetsförmåga har aldrig varit bättre

37. Hur bedömer du din nuvarande arbetsförmåga vara i förhållande till de mentala och psykiska krav som arbetet ställer?
- Mycket god ☐ Ganska god ☐ Någorlunda ☐ Ganska dålig ☐ Mycket dålig ☐

38. Med tanke på din hälsa - tror du att du kan arbeta i ditt nuvarande yrke även om två år?
- Nej, knappt ☐ Kanske ☐ Ja, troligtvis ☐

FAMILJ OCH FRITID

39. Hur ser ditt hushåll ut idag?
- ☐ Ensamstående
☐ Gift/sammanboende
☐ Särbo

+

40. Om du lever tillsammans med en partner, förvärvsarbetar din partner?

- ☐ Ja, heltid
☐ Ja, deltid
☐ Nej, hon/han förvärvsarbetar för tillfället inte

41. Har du/ni några barn som bor hemma?

- ☐ Ja
☐ Nej

42. Om ja, vem har i praktiken ansvar för barnens omvårdnad i din familj?

- ☐ Till största delen är det min partner
☐ Något mer är det min partner
☐ Delat ansvar
☐ Något mer är det jag själv
☐ Till största delen är det jag själv

43. Har du i praktiken vård- eller omsorgsansvar, exempelvis för barn med funktionshinder, en sjuk anhörig eller gamla föräldrar?

- ☐ Ja
☐ Nej

44. Vem ansvarar för hushållsarbetet hemma?

- ☐ Jag sköter/gör mer än 75 %
☐ Jag sköter/gör mer än 50 %
☐ Delat ansvar
☐ Jag sköter/gör mindre än 50 %
☐ Jag sköter/gör mindre än 25 %

TILL SIST NÅGRA AVSLUTANDE FRÅGOR TILL DIG SOM FORTFARANDE ARBETAR SOM CHEF

45. Har du personligen en plan eller målinriktning för din egen yrkeskarriär?

- ☐ Ja
☐ Nej
☐ Vet ej

46. Om ja, är arbetsbytet dunyligen gjort ett led i en sådan plan?

- ☐ Ja
☐ Nej

47. Har du haft som mål att vara chef?

- ☐ Ja, ända sedan grundutbildningen
☐ Ja, men det har vuxit fram med tiden
☐ Ja, tanken har funnits då och då
☐ Nej, det har mer eller mindre blivit så

48. Har du för avsikt att söka nytt chefsjobb inom de närmaste tre åren?

- ☐ Ja
☐ Nej

49. Vad är mest stimulerande med att vara chef?

+

50. Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef (oavsett arbetsgivare)?

51. Vad är viktigast för att du skall fortsätta arbeta som chef i den här organisationen?

+

Plats för kommentarer:

T12- FÖR 3(, 4E35ER-1,6

+

CHEFiOS-projektet

ETT BRETT PROJEKT MED FLERA DELSTUDIER

CHEFiOS-projektet fokuserar på de organisatoriska förutsättningarna för att utöva chefskap i offentlig sektor. Projektet har också ett tydligt hälso- och könsperspektiv. 550 chefer i 28 förvaltningar i 7 kommuner besvarade den första enkäten 2009 som följs upp i början av 2011. Generella resultat presenteras på www.av.gu.se/pagaende_fou-projekt/chefios/informationsmaterial/

I projektets första fas genomfördes också ett omfattande kartläggningsarbete i några av förvaltningarna med hjälp av fyra olika kartläggningsverktyg: en enkät, en arbetsinnehållsanalys, en organisationsanalys och en förvaltningsstudie. Där besvaras frågorna: Hur har cheferna det? Vad gör cheferna?

Hur ser organisationen ut? och Hur ligger verksamheten till? De sammanlagda resultaten gav ledningsgrupperna en gemensam bild av den egna organisationens förutsättningar för chefskap. Resultaten presenterades för de deltagande ledningsgrupperna som därefter arbetar vidare med förändringsarbete. Under 2010 följde CHEFiOS-projektet denna arbetsprocess. Under 2011 genomförs ytterligare uppföljande kartläggningar.

Parallellt med det pågående forskningsarbetet genomförs olika typer av informationsspridning. Arbetet tillsammans med interventionskommunerna kommer att avslutas under 2011, CHEFiOS-projektet avslutas 2012.

FÖR MER INFORMATION, KONTAKTA

Professor Annika Härenstam

Mail: annika.harenstam@av.gu.se
Telefon: 031-786 61 40
Postadress: Göteborgs universitet,
Institutionen för arbetsvetenskap,
Box 705, 405 30 Göteborg

Doktorand Linda Wallin

Mail: linda.wallin@av.gu.se
Telefon: 031-786 56 99
Postadress: Göteborgs universitet,
Institutionen för arbetsvetenskap,
Box 705, 405 30 Göteborg

Forskare Katrin Skagert

Mail: katrin.skagert@vgregion.se
Tel: 031-342 07 23
Postadress: Institutet för stressmedicin,
ISM, Carl Skottsbergs gata 22 B,
413 19 Göteborg

Under projektets gång läggs information ut på www.av.gu.se/pagaende_fou-projekt/chefios/

CHEFiOS-PROJEKTET FINANSIERAS AV



Previas

afa
FÖRSÄKRING



GÖTEBORGS UNIVERSITET



Göteborgs
Stad



BORÅS STAD



ALINGSÅS



ALE KOMMUN



VÄSTRA
GÖTALANDSREGIONEN

INSTITUTIONEN FÖR ARBETSVETENSKAP

Göteborgs universitet, Box 705, 405 30 Göteborg. Besöksadress: Brogatan 2