

LISA BJÖRK

# Contextualizing managerial work in local government organizations

*Avhandling, Göteborgs universitet, Gothenburg Studies in Work Sciences no 13, 2013*

## Stefan Tengblad

Den 13 december 2013 disputerade Lisa Björk vid Göteborgs universitet på en doktorsavhandling i arbetsvetenskap om chefers arbete. Det är en sammanläggningsavhandling som har ingått i forskningsprogrammet CHEFIOS under ledning av professor Annika Härenstam. I CHEFIOS-programmet har förutsättningar och arbetsvillkor för kommunala chefer undersökts på en verksamhetsnära nivå utifrån ett genusperspektiv. Empiri har samlats in vid sju västsvenska kommuner av olika storlek. Ett viktigt metodverktyg har utgjorts av Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI) och denna har kompletterats med frågor kring illegitima arbetsuppgifter, organisatoriska begränsningar, anställbarhet, kontroll/stöd i arbetet, med mera. Totalt inbringades drygt 400 svar från första och andra linjens chefer och svarsfrekvensen blev ungefär 70 procent. Även 40 intervjuer med chefer och politiker genomfördes.

Den kommunala arbetslivssektorn är omfattande och totalt anställer de 290 kommunerna runt 20 procent av den svenska arbetskraften. Bland dessa är 80 procent kvinnor och andelen kvinnliga chefer runt 65 procent. Utifrån avhandlingens genusperspektiv beskrivs kommunerna som kvinnoorienterade verksamheter där kvinnors traditionella arbete med att ta hand om barn, sjuka och äldre i stor utsträckning har överförts till den kommunala sektorn. Samtidigt finns det mansdominerade verksamheter såsom väg och vatten och framför allt gymnasieskolan är rätt så hyggligt könsbalanserad.

Avhandlingens syfte är att undersöka kontextens betydelse för chefernas arbete och hur denna påverkar chefernas arbetssituation utifrån antagandet att de skilda verksamheterna är könsmärkta och att det råder

FÖRFATTARE

Stefan Tengblad, professor i företagsekonomi,  
Institutionen för handel och företagande,  
Högskolan i Skövde  
stefan.tengblad@his.se

en genusordning mellan olika sektorer där manligt märkta verksamheter ges högre status.

I kappan beskrivs särdrag i kommunal verksamhet i form av komplexitet, motstridiga mål och olösliga dilemman. Ett centralt koncept är *New Public Management* (NPM) som kopplas till införande av central kontroll och styrning, decentraliserat ansvar med begränsade befogenheter samt något av en mätthysteri. Det finns ett rätt omfattande teoretiskt ramverk som består till stora delar av sociologisk handlingsteori och tidigare forskning om chefers arbete.

Avhandlingen består av fyra artikelmanuskript utöver kappan. Artiklarna är publicerade i *Work & Stress, International Journal of Public Sector Management* samt *Arbetsmarknad & Arbetsliv*. Ett manuskript var opublicerat vid tillfället för disputationen. Den första artikeln handlar om förekomsten av illegitima arbetsuppgifter med hjälp av en multinivåanalys och användande av *Bern Illegitimate Task Scale* (BITS). Resultatet visar att förekomst av illegitima arbetsuppgifter ökar stress och minskar chefernas prestationsförmåga och att förekomsten av illegitima arbetsuppgifter gick att koppla till organisatoriska förhållanden och beslutsprocessers kvalitet.

Artikeln i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* handlar om införande av NPM i en teknisk förvaltning och en omsorgsförvaltning. Resultaten visar att omsorgsverksamheten inte lyckades motstå NPM, medan den tekniska förvaltningen utövade ett rätt framgångsrikt motstånd. Genusordningen anges som en förklaring till denna skillnad.

Det avslutande manuskriptet undersöker skillnader i förutsättningar i fem olika kommunala verksamheter utifrån utgångspunkten att de är genussegregerade. Med hjälp av en faktoranalys visas att förutsättningarna för chefer i tekniska förvaltningar är bättre än för chefer för de andra sektorerna och att cheferna inom handikappomsorg hade de allra sämsta förutsättningarna.

Med tanke på att organisationsteori ofta är könsblind är det angeläget med studier som undersöker och problematiserar genusrelationer i arbetslivet. Avhandlingen visar på att det finns flera skillnader mellan chefer i kvinnliga och manliga sektorer som kan antas bero på just könsfaktorn vilket utgör ett viktigt kunskapsbidrag.

En reflektion som jag hade som opponent och alltså som recensent av denna avhandling är att många av de kännetecken och förutsättningar som finns i chefers arbete i de kvinnodominerade kommunala verksamheterna ofta inte är så unika. Även om det finns färre medarbetare i de manligt dominerade verksamheterna och dessa har ett bättre administrativt stöd, så är även deras arbete stressigt och präglad av mycken komplexitet och osäkerhet samtidigt som olika slags mål ska uppnås med begränsade resurser. Dessa likheter finns också inom andra arbetslivssektorer, såväl i offentlig som privat verksamhet. Och kanske kommer

kvarstående skillnader att minska till följd av en fortsatt normering av vad som anses vara normala arbetsförutsättningar för en chef. Inte sällan hör jag talet om att 25 medarbetare per chef ses som lagom. En fortlöpande institutionalisering av chefskapet gör att sektoriellt och professionellt grundad särart kan förväntas bli utmanad.

Avhandlingens främsta förtjänst är att den fokuserar chefers arbetsförutsättningar, vilket inte har gjorts särskilt ofta, och att avhandlingen visar att dessa förutsättningar påverkar chefernas arbete och att kraven på cheferna ofta blir orimliga givet dessa förutsättningar. Visst vill organisationsledningar att cheferna ska vara närvarande ute i verksamheterna och utöva ett engagerande ledarskap, men är de beredda att betala för detta genom att ge cheferna ett mycket större administrativt stöd?

En annan tanke som denna välgjorda avhandling har gett mig är att det är enbart genom ett utvecklat samspel i organisationerna och mellan chefer och medarbetare som det är möjligt att utöva ett effektivt chef- och ledarskap. Det hade varit högst angeläget med fler studier om det sistnämnda: Vilka skillnader i förutsättningar möter exempelvis chefer i verksamheter präglade av lågt medarbetarengagemang med en antagonistisk inställning till sin arbetsgivare jämfört med att ha engagerade medarbetare som vill sin arbetsgivare väl? Under alla omständigheter är det mycket som pekar på att det är mer realistiskt att se chef- och ledarskap som något som uppstår genom kollektiv handling jämfört med att se detta som individuella attribut och färdigheter.

När det gäller frågan om chefskapets genusmärkning kan man reflektera över utvecklingen mot en allt högre andel kvinnliga chefer samtidigt som statusen med att vara chef går ned och chefers arbetsvillkor försämras. Att vara chef på lägre nivåer är ofta otacksamt med många krävande arbetsuppgifter till relativt dålig timpeng. Den ökande jämställdheten är kombinerad med en rationalisering av arbetslivet som leder till att få privilegierade yrken eller befattningar kvarstår. Chefer kanske inte tillhör något prekariat, men de hamnar trots detta ofta i prekära situationer. En hög chefsrörlighet utgör ett viktigt och tilltagande problem för de flesta offentliga arbetsgivare.