



**CHALMERS**

# Byggplatschefers arbetssituation i svenska byggföretag

*Stress, arbetsbelastning och copingstrategier*

Kandidatarbete inom programmet Samhällsbyggnadsteknik, Civilingenjör.

Mohammad Alissa  
Bertil Bwira  
Martin Christiansson  
Arvid Edlund  
Pontus Gagner-Geeber  
Ahmad Uqla

INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK  
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT

---

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA  
Göteborg, Sverige 2021  
Kandidatarbete ACEx10-21-22  
[www.chalmers.se](http://www.chalmers.se)



# **Platschefers upplevelser gällande arbetssituation**

*Stress, arbetsbelastning och copingstrategier*

Mohammad Alissa

Bertil Bwira

Martin Christiansson

Arvid Edlund

Pontus Gagner-Geeber

Ahmad Uqla

© Mohammed Alissa, Bertil Bwira, Martin, Christiansson, Arvid Edlund, Pontus Gagner-Geeber, Ahmad Uqla, 2021

Handledare: Rikard Sandberg

Examinator: Viktoria Sundqvist

Kandidatarbete 2021

Institutionen för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers Tekniska Högskola

ACEX10-21-22

412 96 Göteborg, Sverige

Telefon: 031-772 10 00

## Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Rikard Sandberg, Institutionen för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik, för hans rådgivning, stöd samt stora engagemang för vår uppsats. Vidare vill vi tacka avdelningen fackspråk och kommunikation för stöd i uppsatsskrivandet, bibliotekarierna på Chalmers bibliotek för rådgivning vid källhanteringen samt Alicia Coops och Edvin Wessman för informativa idéutbytessamtal. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till samtliga respondenter för att de har tagit sig tid att förmedla sina erfarenheter, kunskaper i ämnet samt tankar och funderingar.

Det hade inte varit möjligt att utföra studien utan er insats!

Göteborg, maj 2021

Mohammad Alissa

Bertil Bwira

Martin Christiansson

Arvid Edlund

Pontus Gagner-Geeber

Ahmad Uqla

# **Construction site managers' work situation in Swedish construction companies**

*Stress, workload and coping strategies*

Mohammad Alissa

Bertil Bwira

Martin Christiansson

Arvid Edlund

Pontus Gagner-Geeber

Ahmad Uqla

Department of Construction Management

Chalmers university of technology

## **Abstract**

The construction industry is a demanding work environment where people have, for an extended period, been exposed to work related stress. Most of the work-related stress is experienced by people who serve as different in-between executive posts, where previous studies point to the site manager as the dominating role over the perceived stress. Based on theory and interview material consisting of 17 respondents from a couple of different construction companies, this study aims to investigate site managers' own perception of work-related stress and strategies they use to cope with the psychological demands.

The result indicates that most site managers experience a high workload, which can generate stress. This study shows how the high workload could be dependent on the hours that site managers spend at work, which can reach up to 50 – 60 per week. Furthermore, different coping strategies are brought up, where physical, psychological, social, and digital strategies are compiled as relevant for coping with work-related stress. Many site managers also experience high demands and requirements from the construction companies whilst they express that these companies are not showing enough support in their way of working towards preventing stressful situations for employees. Although experiencing high stress, this study shows that many site managers, however, thrive in stressful situations, which is an interesting additive viewpoint to earlier research.

*Keywords: Stress, work-related stress, coping, coping strategy, site manager, workload, construction industry.*

## **Byggplatschefers arbetssituation i svenska byggföretag**

*Stress, arbetsbelastning och copingstrategier*

Mohammad Alissa

Bertil Bwira

Martin Christiansson

Arvid Edlund

Pontus Gagner-Geeber

Ahmad Uqla

Avdelningen för Construction Management

Chalmers Tekniska Högskola

### **Sammanfattning**

Byggbranschen är en krävande arbetsmiljö där människor under lång tid varit utsatta för arbetsrelaterad stress. En stor del av all arbetsrelaterad stress upplevs av personer i mellancheferroller, där tidigare studier pekar på att platschefer är den yrkesroll som är mest utsatta för stress. Baserat på teori samt ett brett intervjuunderlag med 17 respondenter från en rad olika entreprenadföretag har denna studie undersökt platschefers egna upplevelser av arbetsrelaterad stress och även vilka strategier de har för att hantera den.

Resultatet visar på hur majoriteten av samtliga platschefer upplever en hög arbetsbelastning som kan generera stress. Studien pekar på att den höga arbetsbelastningen kan bero på att flera av platscheferna arbetar uppemot 50 – 60 timmar per vecka. Vidare identifieras flera olika copingstrategier. Däribland sammanfattas fysiska, mentala, sociala och digitala strategier som relevanta för att hantera upplevd arbetsrelaterad stress. Många platschefer upplever höga krav och förväntningar från entreprenadföretagen, samtidigt som de uttrycker att de inte har någon uppfattning om hur företagen arbetar för att hantera stress om en individ skulle uppleva en för hög arbetsrelaterad stress. Dessutom presenterar studien att många platschefer trivs med upplevd arbetsrelaterad stress, vilket är ett intressant tillskott till tidigare forskning.

*Nyckelord: Stress, arbetsrelaterad stress, coping, copingstrategi, platschef, arbetsbelastning, byggbranschen.*

# Innehållsförteckning

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Introduktion .....</b>                              | <b>1</b>  |
| 1.1 Problemformulering .....                              | 3         |
| 1.2 Syfte .....                                           | 4         |
| 1.3 Frågeställningar .....                                | 4         |
| 1.4 Avgränsningar .....                                   | 4         |
| 1.5 Målgrupp.....                                         | 5         |
| 1.6 Uppsatsöversikt.....                                  | 5         |
| <b>2. Tidigare forskning.....</b>                         | <b>6</b>  |
| 2.1 Stress inom byggbranschen.....                        | 6         |
| 2.2 Copingstrategier inom byggbranschen .....             | 8         |
| 2.3 Summering .....                                       | 9         |
| <b>3. Teori.....</b>                                      | <b>10</b> |
| 3.1 Begreppet stress.....                                 | 10        |
| 3.1.1 Stresspåverkan på individen.....                    | 11        |
| 3.1.2 Orsaker till stress.....                            | 11        |
| 3.1.3 Stress i arbetslivet .....                          | 12        |
| 3.2 Copingstrategier.....                                 | 13        |
| 3.2.1 Vad är coping? .....                                | 13        |
| 3.2.2 Copingstrategier .....                              | 14        |
| <b>4. Metod .....</b>                                     | <b>15</b> |
| 4.1 Forskningsdesign.....                                 | 15        |
| 4.2 Metodöversikt .....                                   | 15        |
| 4.3 Urvalsprocessen .....                                 | 17        |
| 4.3.1 Företags- och respondentbeskrivning.....            | 17        |
| 4.4 Intervju Genomförande .....                           | 20        |
| 4.5 Analysmetod .....                                     | 22        |
| 4.6 Tillförlitlighet och trovärdighet .....               | 23        |
| 4.7 Etiska aspekter .....                                 | 24        |
| 4.8 Metoddiskussion .....                                 | 25        |
| <b>5. Resultat.....</b>                                   | <b>27</b> |
| 5.1 Individen.....                                        | 27        |
| 5.1.1 Upplevd arbetsbelastning .....                      | 27        |
| 5.1.2 Stress .....                                        | 30        |
| 5.1.3 Platschefens upplevelser av arbetssituationen ..... | 35        |
| 5.1.4 Platschefernas upplevelser av företagen .....       | 37        |
| 5.1.5 Stresspåverkan på individen.....                    | 38        |
| 5.1.6 Coping strategier privatliv .....                   | 40        |
| 5.1.7 Coping strategier arbetsliv .....                   | 42        |
| 5.1.8 Yrkesnära förväntningar .....                       | 44        |
| 5.2 Entreprenadföretaget .....                            | 45        |

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.2.1 Platschefens betydelse för företaget .....                 | 45        |
| 5.2.2 Hur entreprenadföretagens motverkar stress .....           | 45        |
| 5.3 Sammanfattning av resultat .....                             | 46        |
| <b>6. Diskussion .....</b>                                       | <b>47</b> |
| 6.1 Stress.....                                                  | 47        |
| 6.1.1 Upplevelser av stress.....                                 | 47        |
| 6.1.2 Hur platschefer trivs med stress.....                      | 48        |
| 6.2 Kategorisering av copingstrategier .....                     | 49        |
| 6.2.1 Betydelsen av dessa coping-kategorier .....                | 50        |
| 6.3 Kontrollbehovet genererar överarbete.....                    | 51        |
| 6.4 Det administrativa arbetets fälla .....                      | 52        |
| 6.5 Tankar och reflektioner .....                                | 53        |
| 6.5.1 Hur företagen behandlar upplevd stress.....                | 53        |
| 6.5.2 Förväntade arbetstimmar .....                              | 53        |
| 6.5.3 Balansen mellan planering och skicklig improvisation ..... | 54        |
| <b>7. Slutsatser .....</b>                                       | <b>55</b> |
| <b>8. Förslag på framtida forskning .....</b>                    | <b>57</b> |
| <b>9. Referenslista .....</b>                                    | <b>58</b> |
| <b>Bilagor.....</b>                                              | <b>62</b> |
| Bilaga 1 – Intervjuguide platschefer.....                        | 62        |
| Bilaga 2 – Intervjuguide HR-personal.....                        | 65        |
| Bilaga 3 – Intervjuguide projektchef och arbetsledare .....      | 68        |

## Tabellförteckning

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabell 1: Det regionala byggbehovet i Sverige .....                                                    | 2  |
| Tabell 2: Summering över samtliga företag och för vilket företag vardera respondenten arbetar för..... | 20 |

## Vignette

Arbetsmiljöverket (2017b) visar i sin film *”Utmaningen – en film om den sjuka jobbstressen”* att jobbstressen är en bred utmaning som många personer påverkas av i flera olika branscher. En person ur filmen beskriver sig själv som en otroligt högpresterande person, både arbetsmässigt och i det sociala livet.

*”Jag var en otroligt högpresterande person. Jag ville inte bara högprestera på jobbet. Jag skulle helst se till att alla mådde bra på jobbet, jag skulle ta hand om alla och jag skulle också vara en jävligt rolig och glad person oavsett vad som hände. Jag visade mig aldrig sårbar. Jag visade aldrig att något var jobbigt. Vad det än rörde sig om, så sa jag: ”Gud, det där fixar jag” – Jätteenkel person att jobba med.”*

- Person ur filmen från Arbetsmiljöverket.

Trots att hon beskriver sig själv på detta vis beskriver hon vidare hur hon reagerar när hon kommer hem och kliver innanför ytterdörren.

*”Att man sedan brakar ihop när man kommer hem och ligger i fosterställning och gråter för att man är så trött, det får ingen se.”*

- Samma person ur filmen från Arbetsmiljöverket.

Denna person är ett typexempel på hur många av de yrkesverksamma personerna upplever sin arbetssituation. Det är viktigt att få en uppfattning om problematiken för att vidare kunna bromsa den arbetsrelaterade stressen. Filmen fortsätter sedan att presentera person efter person som utförligt beskriver hur de upplever stress i deras arbete. Vidare beskriver filmen att i princip allt i vår kropp påverkas av stress på lång sikt. Exempel på detta är att kroppen har lättare att utveckla hjärt- och kärlsjukdomar, högt blodtryck eller diabetes. Det visas också att även infektioner som exempelvis förkylningar är svårare att bota om man upplever stress. Detta är ett praktexempel på hur det inte skall vara när man befinner sig i arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2017b).

## 1. Introduktion

Stress är ett stort samhällsproblem då det försämrar samhällets folkhälsa och belastar sjukvården i högre grad på grund av att upplevd stress hos en individ bidrar till att man är mer mottaglig för olika sjukdomar. Ett psykiskt välbefinnande innebär att man ser positivt på framtiden, känner sig lugn och kan hantera problem på ett lösningsorienterat sätt (Folkhälsomyndigheten, 2020). Stress är ett tillstånd som försämrar det psykiska välbefinnandet. Stress kan i vissa fall bidra till att individen klarar av extra svåra saker då stressreaktioner bidrar till att kroppens alla resurser mobiliserar sig för att hantera och lösa det akuta problemet. I dessa fall kan stress uppfattas som ett positivt tillstånd. (Folkhälsomyndigheten, 2021).

Motsatsen till psykiskt välbefinnande är psykisk ohälsa som kan orsakas av om man exempelvis utsätts för stress mer frekvent under en längre tid. Stress kan orsakas av att man inte hinner med allt man förväntas att göra, eller om man rent av inte har något meningsfullt att göra (Folkhälsomyndigheten, 2020). Stress uppstår också om man saknar tillräckligt med återhämtning. Denna typ av stress uppfattas som negativ, och kan orsaka olika typer av sjukdomar som exempelvis hjärt- och kärlsjukdomar eller depression (Folkhälsomyndigheten, 2021). Arbetsrelaterad stress kan också leda till bland annat ångest, låg självkänsla, minskad arbetsprestanda samt utbrändhet (Djerbarni, 1996).

Stressreaktioner uppkommer när människor upplever att de har ett problem som de anser är av större betydelse för dem. Stressreaktionen blir av större intensitet ju viktigare problemet som uppstår är (Eklöf, 2017). Tidigare forskning har visat på att platschefer är mer utsatta för arbetsrelaterad stress än andra chefskategorier, både inom bygg men även jämfört med andra branscher (Davidson & Sutherland, 1992). Senare studier har visat på att platschefers roll har blivit ännu mer pressad på grund av ökade krav och nya bredare ansvarsområden (Mäki & Kerosuo, 2013; Styhre, 2012; Styhre & Josephson, 2006). I byggbranschen är stressrelaterade orsaker den fjärde största anledningen till sjukdomsanmälningarna (Lindskog & Blombäck, 2018). Vidare är sjuknärvaro, presenteeism, vanligt förekommande i byggbranschen (Watts, 2009). Detta tyder på att problemet med stress kan vara ännu mer utbrett än vad enbart sjukfrånvarosiffrorna visar. Att stressproblematiken är ett utbrett problem i byggbranschen kan

bland annat bero på att branschen är inne i en intensiv högkonjunktur (Lindskog & Blombäck, 2018). Ytterligare studier pekar på att trots den intensiva högkonjunkturen är problematiken kring stress ett bestående problem i branschen (Bowen et al., 2021; Djerbarni, 1996).

Statistiska centralbyrån meddelade i januari 2017 att vi nådde 10 miljoner invånare i Sverige. Samtidigt gick de ut med att befolkningsökningen sker snabbt. Redan 2029 väntas Sverige nå 11 miljoner invånare (Statistiska Centralbyrån, 2021). Generellt sett betyder detta att befolkningen i Sverige ökar i genomsnitt med 75 000 personer per år (Statistiska Centralbyrån, 2021). En siffra som även komma att påverka byggbranschen väldigt mycket då efterfrågan på bostäder ökar i takt med befolkningsökningen.

Boverket (2020) har nyligen publicerat sin prognos över det regionala byggbehovet under åren 2020—2029. Denna prognos bygger främst på Statistiska Centralbyråns kommunala befolkningsframskrivningar. Resultatet landade i att under denna period behövs det byggas mellan 592 000 — 664 000 bostäder. Detta betyder 59 000 — 64 000 bostäder per år (Boverket, 2020). Boverket anser att det krävs ett visst överskott av bostäder för att bostadsmarknaden ska fungera. Därav har de tagit fram en bostadsbuffert baserat på fem procent av det totala bostadsbehovet. Nedan presenteras resultat av Boverket (2020) i tabellform där det visas byggbehovet baserat på två olika modeller och om det är justerande kvoter eller ej.

Tabell 1: Det regionala byggbehovet i Sverige

| Modell                     | Totalt bostadsbyggnadsbehov | Byggbehov för tillkommande hushåll | Ingående balans | Buffert (5 % av byggbehovet) |
|----------------------------|-----------------------------|------------------------------------|-----------------|------------------------------|
| SCB med ojusterade kvoter  | 592 000                     | 409 000                            | 155 000         | 28 000                       |
| SCB med justerade kvoter   | 647 000                     | 416 000                            | 200 000         | 31 000                       |
|                            |                             |                                    |                 |                              |
| Raps med ojusterade kvoter | 612 000                     | 428 000                            | 155 000         | 29 000                       |
| Raps med justerade kvoter  | 664 000                     | 432 000                            | 200 000         | 32 000                       |

Till följd av detta står byggbranschen inför en stor utmaning. En utmaning som sätter press på såväl platschefer som underentreprenörer. Alla måste samarbeta för att lyckas producera den mängd bostäder som förväntas enligt Boverkets prognos. Detta sätter självfallet press på samtliga aktörer och yrkesverksamma inom branschen. Byggindustrin har vanligtvis en projektbaserad organisation som innebär att det är flera projekt igång samtidigt och det är en rad olika bemanningar på arbetsplatsen samtidigt (Gluch, 2009). I en sådan typ av organisation har platscheferna en central roll då de står som ansvariga för projektet från planeringsfasen till slutskedet.

Josephson et al. (2013) presenterar i sin studie att platscheferna bär ett tungt ansvar. Utöver ansvaret att se till att arbetsuppgifterna blir utförda har de också ett tungt medarbetaransvar över oftast många nya människor. Arbetsmiljön, arbetsskador och att medarbetarna mår bra är tre exempel på vad som kan belasta en platschef (Josephson et al., 2013).

## 1.1 Problemformulering

Platschefernas centrala roll i kombination med det tunga ansvaret som de bär (Josephson et al., 2013) är en stor orsak till den utbredda stressproblematiken som finns bland platscheferna. Vidare tyder Folkhälsomyndigheten (2021) och Statistiska Centralbyrån (2017) siffror på att det uppskattningsvis är 43 000 personer i byggbranschen som upplever arbetsrelaterad stress, där tidigare studier visar på att majoriteten av all arbetsrelaterad stress upplevs av personer i mellancheferroller där platschefer är dominerande (Davidson & Sutherland, 1992). Studien resulterade samtidigt i att det krävs ytterligare forskning för att förbättra platschefernas arbetssituation, vilket denna studie skall bidra med. Det finns en rad andra studier publicerade där de poängterar platschefers ansträngda arbetssituation. Däribland förklarar Djerbarni (1996) att mellancheferpositioner i allmänhet är stressiga och att vanliga orsaker till stressen är brist på resurser, tid samt på tillräckligt med bakgrundsinformation, vilket ligger i linje med annan forskning om mellanchefer utanför byggbranschen (Dopson & Stewart, 1990; Gjerde & Alvesson, 2020). Ytterligare studier av Styhre (2006) visar på att platschefers arbetssituation har förvärrats genom åren på grund av bland annat bredare ansvarsområden samt ökade administrativa uppgifter. Med detta som bakgrund framgår det att det behövs ytterligare forskning på hur just platschefer upplever deras arbetssituation, dels från platscheferna själva, dels från infallsvinklar från personer som har en yrkesnärhet till platscheferna.

Vidare finns det en rad olika kvantitativa studier som undersöker hur olika individer hanterar stress med hjälp av copingstrategier (Haynes & Love, 2004). För att kunna minska denna belastning som platschefer idag upplever är det viktigt med djupgående kunskap i hur platschefer faktiskt upplever belastningen idag och hur deras metoder för att undvika stress är. Detta skall denna uppsats behandla med hjälp av en kvalitativ intervjustudie.

## 1.2 Syfte

Syftet med den här studien är att undersöka platschefers upplevelser av arbetsrelaterad stress samt vilka strategier de har för att hantera denna stress. Begreppet ”hanterar” syftar på det engelska begreppet ”coping” som i sin tur åsyftar till hur individer går till väga för att genom olika strategier minimera den upplevda stressen.

Fokus läggs på hur platschefer upplever sin arbetssituation, för att vidare jämföra med intervjuer med yrkesnära kollegor om hur de upplever de krav och förväntningar som finns på platschefen. Fokus ligger på platschefens egna upplevelser, erfarenheter och tankar.

## 1.3 Frågeställningar

- Hur upplever platschefer sitt dagliga arbete?
- Vilka arbetsmoment upplever platschefen som mest stressande?
- Vad är orsaken till den stress som många av platscheferna upplever?
- Hur hanterar platschefer de utmaningar som uppkommer i sitt arbete?

## 1.4 Avgränsningar

Studien har begränsats genom att enbart undersöka en yrkesgrupp i byggindustribranschen, nämligen platschefer. Detta görs på grund av att tidigare forskning pekar på att det är en av de grupper som utsätts för flest stressreaktioner. Vidare har vi satt fokus på arbetsrelaterad stress och stresshantering, och i dessa frågor inte vägt in hur respondenternas privatliv och fysiska hälsa påverkar deras stress under arbetet. Det anses inte relevant att forska djupare i individers privatliv då fokus ligger på arbetsrelaterad stress. Fokus på arbetssfären är motiverat utifrån de eskalerande krav och ansvarsområden som är kopplat till platschefsrollen (Styhre & Josephson,

2006). Dessa avgränsningar tas i beaktning då det anses hjälpa att få en mer kvalitativ undersökning för just platschefer samt att spegla endast arbetsbelastningen.

## 1.5 Målgrupp

Det är en bred uppsats som riktar sig mot flera olika målgrupper. Den anses värdefull för nyexaminerade genom att ta till sig kunskap om stress och stresshantering för att komma väl förberedd till arbetslivet. Ytterligare en målgrupp är individer som arbetar som platschefer som bör ta till sig kunskapen som presenteras i denna studie för att utvecklas individuellt vilket sedan kan leda till bättre prestationer i arbetet. Slutligen bör studien läsas av andra chefskategorier, exempelvis HR-personal, projektchefer och arbetsterapeuter som är intresserade av att förbättra platschefers arbetssituation. Detta för att exempelvis arbeta för att minska antalet sjukskrivningar.

## 1.6 Uppsatsöversikt

Uppsatsen presenterar inledningsvis den tidigare forskningen kring ämnet som redogör för vilka tidigare studier det finns om detta. Det ligger i sin tur grund för den efterföljande teoridelen. En teoridel som är mer begreppsbasead som ligger till grund för en förståelse över vad som väntas i resultatdelen. Teoridelen belyser två områden, stress samt coping. Sedan diskuteras det också vilka metoder som har tillämpats för att kunna leverera ett så trovärdigt resultat som möjligt. Vidare presenteras ett resultat från intervjustudien för att senare diskutera det med hänsyn till både tidigare forskning samt teori, för att slutligen presentera en slutsats.

## 2. Tidigare forskning

Detta avsnitt redogör för vilka tidigare forskningar det finns kring ämnet genom att presentera väl valda artiklar med dess syfte, resultat och slutsats. Stress inom byggbranschen är ett välstuderat område som det inledningsvis kommer att belysas. Avslutningsvis kommer det presenteras tidigare studier om coping, copingstrategier och framförallt de strategierna som är kopplade till byggbranschen.

### 2.1 Stress inom byggbranschen

Den befintliga litteraturen om mellanchefer tenderar att gå i ganska negativa termer och att det är en roll som har stort ansvar utan tillräckligt med befogenheter (Dopson & Stewart, 1990; Styhre & Josephson, 2006). Platscheferna är en roll som ligger mellan överordnade och underordnade vilket leder till att dom arbetar mellan de viktiga strategiska besluten i företaget och produktionsarbetet på arbetsplatsen vilket ökar påfrestningarna på individen. En tidigare studie visar på att platscheferna är nöjda med sin arbetssituation och att oväntade utmaningar samt tvetydigheter betraktas som attraktivt för yrkesrollen, viktigt att poängtera är att studien är klart avgränsad genom att man enbart intervjuat 13 olika platschefer (Styhre & Josephson, 2006).

Hartzell et al. (2008) arbetade i en studie mot NCC:s organisation i Stockholm där fokus lades på ledarskapsförmågan. De undersöker om det är kunskapen för att leda en grupp som är nyckeln till ett mer stressfritt arbete för platscheferna. Forskningen resulterade bland annat till att en förbättrad produktionsprocess samt en utveckling av arbetsmiljön skulle underlätta ledarskapet för platscheferna som i sin tur skulle minska den stress som de kan uppleva (Hartzell et al., 2008).

Vidare finns en publicerad artikel (Davidson & Sutherland, 1992) vars syfte var att identifiera de viktigaste orsakerna till stress som kan förekomma bland platschefer i byggbranschen. Artikeln uppmanar till att det krävs mer forskning kring stress bland platschefer för att ta itu med deras upplevda situation. Flera andra konkreta slutsatser gällande specifikt vilka orsakerna är presenteras också i artikeln. Bland annat pekade platscheferna i artikeln på att de höga arbetsnivåerna var en orsak till stress. Även rädslan för att misslyckas, hög arbetsbelastning samt att arbeta för många timmar i sträck pekas ut som orsaker till att platscheferna upplever

stress. Ytterligare en orsak som studien lyfter upp är den tidsbrist och tidspress som många byggprojekt lider av. Bristen på ledarutbildning föreslås också som en orsak till att platscheferna upplever stress. Slutligen presenteras workshops rörande stress och stresshantering som en strategi för att utveckla förmågan att kontrollera stress på arbetsplatsen (Davidson & Sutherland, 1992).

I Bowen et al. (2014) studie har knappt 700 enkäter svarats på av olika civilingenjörer och projekt- samt byggledare. Verksamhetsområdet för undersökningen är länder med sämre utvecklad ekonomi, främst den sydafrikanska byggindustribranschen. Forskningen resulterade i att en stor orsak till stress är för tung arbetsbelastning. Studien lyfter också problematiken med att arbeta för många timmar i sträck vilket kan utveckla stress. Slutligen poängterar studien även att det är vanligt förekommande att personer i byggbranschen ofta vill ”bevisa” sig på jobbet och alltid visa framfötterna, vilket kan leda till att man upplever mer stress (Bowen et al., 2014).

Dessutom beskriver Styhre (2011) hur konstruktionsarbete sedan början varit ett yrke som associerats med manliga egenskaper vilket har lett till att kvinnor är väldigt underrepresenterade i branschen samt att branschen har antagit en maskulin ideologi. Detta gör det svårare för kvinnor att ta sig in i branschen då det inte är ovanligt för kvinnor att uppleva exempelvis sexuella trakasserier eller fördomar. I dagens byggbransch syftar inte den maskulina ideologin på antalet män/kvinnor eller antalet personer med andra etniska bakgrunder utan det är normerna, hur arbetet utförs samt hur det feminina utesluts som ideologin syftar på. Denna maskulina ideologi påverkar platschefers arbetssituation negativt då det ofta kan bidra till långa arbetsdagar eftersom denna ideologi hyllar mer arbete och det ses som en positiv kvalité att klara av en högre arbetsbörda. Detta är en stor stressfaktor då det går ut över personernas tid utanför arbetet (Styhre, 2011).

Tidigare studier har analyserat platschefers- och mellancheferers roll med hänsyn till överarbete, stress och ledarskap. Många olika resultat har framkommit, däribland att platscheferna inte upplever sin arbetssituation som negativ, utan att de istället är stolta över sin roll som platschef och visar ett djupt engagemang i branschen (Styhre & Josephson, 2006). Ytterligare studier syftar till att utveckla ett hållbart och stressfritt ledarskap (Hartzell et al., 2008). Flera äldre studier finns där syftet varit att identifiera orsakerna till stress hos platschefer (Davidson & Sutherland, 1992).

Slutligen finns även artiklar som behandlar olika hanteringsstrategier för stress (Haynes & Love, 2004). Bowen et al. (2021) utreder de vanligaste copingstrategierna i byggbranschen på ett kvalitativt ingångssätt. Resultatet blev flera olika vanliga copingstrategier som används av platschefer.

## 2.2 Copingstrategier inom byggbranschen

Inom de tidigare studierna återfinns en kvantitativ undersökning som syftar till att, med hjälp av 100 manliga projektledare, undersöka hur de hanterar stress med hjälp av olika copingstrategier samt hur stress påverkar individen, både negativt och positivt. Studien visar på att individer med än mer aktiv copingstrategi hanterade stressorer bättre än individer med mera passiva copingstrategier. Vidare presenterar studien att om en anpassning av projektledare görs för projektet genererade i en positiv påverkan på projektet (Haynes & Love, 2004).

En studie publicerad av Bowen et al. (2021) utreder de vanligaste copingstrategierna i byggbranschen genom en kvalitativ metod. Vidare undersöktes de vanligaste effekterna av upplevd stress i arbetsmiljön. Forskarna gjorde ett målmedvetet urval av 36 individer aktiva inom byggsektorn, allt ifrån arkitekter till bygglidare. Studien genomfördes i Sydafrika. Artikeln visade på att de vanligaste effekterna av påverkan av stress är att individen upplever frustration och trötthet, samt att de belastar relationer i både arbetet samt på det privata planet. Kvinnorna i studien stack ut med att de upplevde en större brist på självförtroende vid stressade situationer. De vanligaste copingstrategierna som studien presenterade var bland annat sportaktiviteter på en motionärsnivå, ökat koffeininlag, musik samt promenader. Slutligen presenterade Bowen et al. (2021) att män föredrog fysiska aktiviteter i större utsträckning än kvinnor och att arkitekter i större utsträckning upplevde ångest.

En studie (Yip et al., 2008) behandlar coping genom ett målmedvetet urval av 222 professionella byggingenjörer på ett kvantitativt tillvägagångssätt. Studien undersökte aktiv kontra passiv coping med ett stort fokus på tre dimensioner av utbrändhet, emotionell utmattning, cynism och minskad professionell effektivitet. Forskningen resulterade i att ett passivt tillvägagångssätt inte hjälpte för att minska nivån av utbrändhet samtidigt som de aktiva copingstrategierna resulterade i lägre nivåer av utbrändhet (Yip et al., 2008).

Ytterligare forskning har gjorts genom en recensionsartikel rörande en stor mängd copingstrategier (Skinner et al., 2003). Syftet med studien var att lista samtliga identifierade copingstrategier från 100 olika analyser. Resultatet föll på att en kategorisering med aktiv och passiv coping inte är relevant och att man istället bör kategorisera genom underkategorier baserat på handlingstyper (Skinner et al., 2003).

## 2.3 Summering

Stress i byggbranschen i allmänhet och stress för platschefer i synnerhet är ett välstuderat område. Det finns en bredd av olika forskningar, nya som äldre. Sammanfattningsvis poängterar majoriteten av samtliga studier att platscheferna besitter en pressad roll med stor risk för att bli utsatta av arbetsrelaterad stress. Hur platschefer trivs med stress är det få studier som tar hänsyn till. Detta är någonting som denna studie förväntas att behandla för att få en större förståelse över problematiken kring den arbetsrelaterade stressen.

Studierna redogör också för en mängd olika copingstrategier som platschefer världen över använder. Majoriteten av de studier som finns använder ett kvantitativt tillvägagångssätt och det finns begränsat med forskning som syntetiserar och analyserar dessa copingstrategier till bredare kategorier. Efter rekommendation från tidigare studier (Skinner et al., 2003) planerar denna studie att syntetisera de copingstrategier som identifieras för att slutligen kategorisera strategierna efter handlingstyper. Detta görs också genom en kvalitativ metod för att på så vis bidra också till forskningen.

Avslutningsvis poängterar vissa studier (Davidson & Sutherland, 1992) att ytterligare forskningar om stress bland platschefer behövs medan andra studier har mer självklara slutsatser. Denna studie kommer att bidra med en större förståelse över problematiken kring arbetsrelaterad stress samt att genom en djupare analys identifiera ett fåtal coping-kategorier som omfattar samtliga copingstrategier som används.

### 3. Teori

Följande kapitel innehåller en litteraturstudie över fenomenet stress bland platschefer i byggbranschen. Först tas termen stress upp för att vidare gå in på vad som kan orsaka stress, slutligen tas copingstrategier upp.

#### 3.1 Begreppet stress

Begreppet stress definieras olika beroende på författare och sammanhang. I flera fall definieras stress som den psykologiska och biologiska reaktionen på för höga påfrestningar. Hur reaktionen utfaller sig beror på individens egenskaper i form av exempelvis erfarenheter eller känslor (Göteborgsregionen, 2016). Ur ett socialt perspektiv har begreppet stress länge tolkats som en upplevd känsla (Selye, 1993). Andra forskningar menar på att det vetenskapliga perspektivet av begreppet stress är relativt diffus då det inte i samma utsträckning går att ”mäta” stress, utan stress är individberoende (Lazarus & Folkman, 1984). Det har utförts en rad laborationsundersökningar på djur för att försöka definiera stress utifrån ett vetenskapligt perspektiv. Dessa undersökningar har kommit fram till att stress är en reaktion på tvingad förändring samtidigt som det framkommer att även djur påverkas av stress på samma sätt som människor (Selye, 1993)

Efter ett annat djurexperiment ansågs det att begreppet stress kan delas upp i tre stadier: alarmstadiet, motståndsstadiet och vid särskilt svår psykisk press så finns utmattningsstadiet. En stressreaktion involverad i de mentala och fysiska reaktionerna. Det handlar om stimulering av det sympatiska nervsystemet med en ökning av blodets frisättning av stresshormonerna adrenalin, noradrenalin och kortisol (Selye, 1959).

I blod-, urin- och salivprover visade mätningar en ökning av nivåerna av dessa stresshormoner hos patienterna när stress upplevts. Mätningar av dessa under och efter arbetet har använts för att klargöra en individs nivå av stress (Nationalencyklopedin, u.å.). Stress kan anses som en reaktion på stressorernas stimulus i kroppen, och kan därför delas in i psykisk och fysisk stress. Denna stimulus är ofta extern, och ses som utlösare för reaktionen som en konsekvens av individens omgivning (Ulrich-Lai & Herman, 2009).

Sammanfattningsvis är begreppet stress hur en individ påverkas av olika påfrestningar. Ju större påfrestningen är desto högre grad av stress upplevs av individen. Stress är också individbaserat och upplevs olika beroende på vilka biologiska, psykologiska och fysiska egenskaper en individ besitter.

### 3.1.1 Stresspåverkan på individen

Stress anses kunna ha stor påverkan på en mängd av de fysiologiska system som finns i människans anatomi. Exempel på dessa är det autonoma nervsystemet och immunförsvaret. Trots att fysiologiska reaktioner kan anpassas av kroppens egna sätt att hantera exempelvis dopaminproduktion som reglerar humör och externa reaktioner, så är dessa mer aktiva under kortsiktiga förhållanden. Lång stressexponering anses dock ha mer omfattande påverkan på anatomin (Kemeny, 2003). Därtill anser artikeln att reaktionen hos människan, externa (fysiska) samt interna (mentala), är varierande beroende på hur länge individen utsatts för stress och till vilken grad man utsatt för.

### 3.1.2 Orsaker till stress

Stress initieras främst av exempelvis omständigheter som hotar en individs mål, en annan orsak benämns som något som upplevs hota en individs mentala eller fysiska välmående (Lazarus & Folkman, 1984). Stress är dock ett fenomen som regelbundet studeras och forskas på, tidigare studier har främst handlat om att kartlägga gemensamma upplevelser hos stressade individer för att komma fram till slutsatsen kring vad som utlöser denna fysiologiska effekt som stress är och hur dessa faktorer hänger samman (Kemeny, 2003).

Källan för stress, medlarna för stress och yttring för stress är primärt tre kategorier som bestämmer resultatet av den upplevda stressen (Pearlin, 1999). Forskning kring källan för stress har handlat om att studera mönster i olika individers livshändelser. Detta har gjorts i samband med tydliga förhållanden för att förmedla stressen. Slutsatsen av denna studie och som även återkommer i liknande studier är att till övervägande del finns svårigheterna i att hitta sammanhang i varje individuella fall av stress. Snarare delas det in i frågan gällande mottaglighet för depression. De framsteg som dock har gjorts handlar om kännetecken kring stress och samhällets inverkan. Samhällets struktur, gränser och kultur har en stor inverkan på individnivå i form av individuella målsättningar, förväntningar och normer (Pearlin, 1999). Vidare är det en faktor som tas upp i Selye (1959) forskning:

## Diskreta incidenter

Livshändelseforskning behandlar enskilda händelser och dess påverkan på individens mentala funktion som konsekvens av händelsen. Stress blir en konsekvens av dessa händelser på grund av att organismen är känslig för förändring. Bildligt lagt, handlar det om att en organisms norm grundar sig i en kontinuitet i vardagen och en ändring i denna vardag leder till en reaktion. Anpassningsperioden till den ”nya” vardagen, är en process som kan ses som slitande och skapa en obalans där stress kan vara en reaktion både fysiskt och psykiskt (Selye, 1959).

Dock diskuteras det kring det faktum att förändring inte uteslutande kan ses som den utlösande faktor för stress. Detta på grund av den psykologiska tolkningen att:

*”Förändring är en naturlig och hälsosam del för personlig utveckling”.*

(Algotsson, 2015)

### 3.1.3 Stress i arbetslivet

En film av Arbetsmiljöverket (2017b) visar hur flera yrkesverksamma individer drabbas av stress i arbetslivet. När individer utsätts för högre arbetsbelastning kan det leda till stress som i sin tur kan orsaka sjukskrivningar. I Sverige sjukskrivs 32 000 personer per år med diagnoser som tyder på utbrändhet. Detta orsakar skador på produktionsprocessen och det medför ett produktionsbortfall på 38 procent eller 15 timmar i veckan per anställd (Arbetsmiljöverket, 2017b). Ungefär 53 procent av alla yrkesverksamma anser att de har en för stor mängd arbetsuppgifter samtidigt som ungefär 40 procent blir överansträngda. Slutligen upplever kvinnor generellt mer stress i jämförelse med män (Arbetsmiljöverket, 2017a).

Att arbeta som platschef anses krävande på grund av att platschefer har en viktig men ouppskattad roll, i företaget (Styhre & Josephson, 2006). Det är också ansträngande på grund av de många ansvarsområdena. Platschefer utför både det huvudsakliga produktionsuppdraget och dagliga administrativa rutiner vilket betraktas som en stark anledning till en ytterligare arbetsbelastning och alltså mer stress (Styhre & Josephson, 2006). Platschefer trivs med sitt arbete tack vare den frihet och kreativitet som finns, men å andra sidan hyser de oro för den höga arbetsbelastning och de långa arbetstider (Styhre, 2011).

## 3.2 Copingstrategier

I detta avsnitt presenteras en litteraturstudie över vad ordet coping betyder samt olika typer av strategier. Det presenteras dessutom en del copingstrategier i allmänhet samt inom byggbranschen.

### 3.2.1 Vad är coping?

”Coping” är direktöversatt till ”hantering” och syftar på hur man hanterar en situation som upplevs stressig. En copingstrategi beskrivs som en handling, åtgärd eller en tankeprocess som en enskild individ använder för att hantera stressoren (American Psychological Association, 2020). Vidare poängterar American Psychological Association (2020) skillnaden mellan hanteringsstrategier och försvarsmekanismer i att hanteringsstrategier (copingstrategier) antyder på att individen har en större medvetenhet till det stressande problemet. Avslutningsvis menar Pearlin och Schooler (1978) att coping är ett beteende som skyddar individer mot svåra, stressiga och jobbiga upplevelser.

Copingstrategier kan delas in i olika typer av strategier (American Psychological Association, 2020; Haynes & Love, 2004). Aktiv coping där fokus ligger på en problemfokuserad hanteringsmekanism och passiv coping som har sin grund i en mer känslfokuserad hanteringsmekanism.

#### **Aktiv coping**

Aktiv coping innebär att individen aktivt försöker engagera sig för att minska den stress som upplevs. Aktiv coping är en problemfokuserad strategi där individen är målmedveten med stort beslutsfattande för att hantera och lösa problemet som orsakar den upplevda stressen (Haynes & Love, 2004). Strategin kännetecknas också av att försöka förändra situationen och eliminera stressen genom att definiera problemet (Lazarus & Folkman, 1984). Vidare poängteras att aktiv coping leder till lägre nivåer av depression, ångest och stress samt att platschefer som nyttjar en mer aktiv coping var bättre lämpade för uppgiften än platschefer som ägnade sig mer åt passiv coping (Haynes & Love, 2004).

#### **Passiv coping**

Passiv coping beskrivs som emotionsfokuserad (känslfokuserad) coping. Denna typ av coping används när en individ inte kan göra något för att eliminera källan för stressen. En metod av

känslofokuserad coping är när individer försöker omvärdera situationen och intalar sig att den upplevda stressen är någonting som är positivt, och på så sätt reduceras belastningen (Lazarus & Folkman, 1984). En annan typ av känslofokuserad coping går ut på att försöka kontrollera den känslomässiga ångesten som stress orsakar för att återgå till normal social och psykologisk funktion (Haynes & Love, 2004).

### 3.2.2 Copingstrategier

Pearlin och Schooler (1978) definierar coping som ett beteende som skyddar personer mot svåra och stressiga upplevelser, dvs hur människor agerar för att bli av med stress. Dem påpekar även att det finns tre olika sätt av coping; Ta bort källor till bekymmer och stress, hantera stressiga upplevelser så att de blir mindre farliga samt hantera och underlätta känslomässiga störningar som orsakas av dessa stressiga upplevelser (Pearlin & Schooler, 1978, s. 2)

Att ta bort källorna till stressen är det mest effektiva sättet av coping eftersom det leder till att stressen försvinner (Pearlin & Schooler, 1978). Av olika anledningar använder inte alltid människor denna till teorin effektivaste metod. Det kan bland annat bero på att det inte går att lokalisera ursprungproblemet för stressoren, eller att man inte kan hantera problemet trots att det är identifierat eller att man kanske förvärrar problemet om man försöker hantera det (Pearlin & Schooler, 1978). Ett annat sätt att hantera en upplevd stress är att tänka positivt eller ignorera problemet, ett sista sätt är att acceptera problemet och anpassa sig till den stressiga situationen (Pearlin & Schooler, 1978, ss. 6-7).

Begreppet "*coping*" har två teorier där den ena baseras på djurförsök och den andra är baserad på en psykoanalys av jag-psykologi (Pearlin & Schooler, 1978). Angående djurförsök konstateras att djur eliminerar stressiga situationer genom att undvika eller fly från stresskällor. I jämförelse med djurförsök fokuserar psykoanalysen på att förstå förhållandet mellan en person och sin omgivning. Det finns några strategier som används för coping, till exempel självkontroll, gråt, skratt och svordomar (Lazarus & Folkman, 1984, ss. 117-119).

## 4. Metod

Studien består av en kvalitativ intervjustudie där det förväntas redogöra för platschefers egna upplevelser rörande sin arbetssituation, stress och arbetsbelastning. I följande avsnitt har vald metod presenterats, analyserats och diskuterats. De etiska aspekterna behandlas i slutet av avsnittet, samtidigt som man får en inblick i vilken forskningsdesign samt analysmetod som valts för att utföra denna studie.

### 4.1 Forskningsdesign

Det finns en rad olika typer av forskningsdesigner som används vid olika studier. Denna forskningsdesign baseras på en kvalitativ intervjustudie (Bryman, 2011, ss. 47-86). En nackdel med en sådan studie är att resultatet kan falla ut olika beroende på vilka man intervjuar. Däremot finns det fördelar med denna typ av design då dessa studier generellt har en tolkande ansats som fokuserar på hur respondenten upplever och tolkar sin omvärld (Bryman, 2011). Detta är positivt för denna studie då fokus ligger på platschefers egna upplevelser över arbetssituationen.

### 4.2 Metodöversikt

I detta kandidatarbete har främst empiriska undersökningar utförts (Johansson, 2018) i form av en kvalitativ intervjustudie. Ytterligare en metod har använts där den empiriska undersökningen har kombinerats med en litteraturstudie. Litteraturstudien bestod av sekundärdatakällor från en rad olika plattformar. Elektroniska källor har använts för enklare informationshämtning samtidigt som tidigare publicerade vetenskapliga artiklar för att få en djupare inblick i bakgrunden och anledningen till att stress uppstår. Den elektroniska informationsinhämtningen har baserats på referenser hämtade från databaserna från Google Scholar samt Chalmers biblioteks hemsida. Sökord som används är bland annat *"platschefer"*, *"stress i byggbranschen"*, *"coping"* och *"copingstrategier"* både på engelska och svenska för att få en större bakgrund och djupare förståelse för ämnet, såväl nationellt som internationellt. Källorna varierar mellan böcker, digitala artiklar samt statistik. Vidare har information även inhämtats från aktuell litteratur.

Den kvalitativa forskningen är en metod som beskrivs som tolkningsinriktad vilket betyder att det läggs stor vikt på hur intervjuaren tolkar respondentens uppfattning av dennes miljö (Bryman, 2011, s. 341). Detta skiljer sig skarpt från den kvantitativa metodens ambition att istället ”mäta” verkligheten. Vidare menar Bryman (2011, s. 341) att det sociala samspelet mellan intervjuaren och respondenten speglas i resultatet. En kvalitativ intervjustudie kan på ett bättre sätt bidra till att de respondenten säger tolkas och analyseras genom olika förutbestämda analysmetoder. Detta anses relevant för denna kandidatuppsats då olika tolkningar av individers arbetssituation är nyckeln för en relevant slutsats.

Intervjuerna utförs i ett semistrukturerat format (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta är ett format som anses relevant för att besvara den aktuella problemformuleringen då semistrukturerade intervjuer ger en möjlighet för intervjuaren att tolka de som respondenten försöker beskriva rörande frågorna som ställs. Möjlighet finnes också att göra förändringar i frågornas form eller ordningsföljd om det anses aktuellt för att följa upp specifika svar eller fortsätta på en intressant tråd som respondenten börjat på (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 165-166). Eftersom kvalitativa metoder lägger vikt på hur respondenten upplever och tolkar sin omvärld (Kvale & Brinkmann, 2014) anses det relevant att utföra just en kvalitativ intervjustudie för datainhämtningen i denna studie. Detta för att på bästa sätt fånga platschefernas egna upplevelser, erfarenheter och tankar över arbetsrelaterad stress och copingstrategier.

Intervjustudien har utförts på respondenter från nio olika företag. Avsikten är inte att studera arbetsrelaterad stress utifrån ett företags storlek. Fokus har lagts på respondentens egna upplevelser, erfarenheter och tankar. Företagen som kontaktats har olika storlek, verksamhetsorter och arbetsområden samtidigt som platscheferna som intervjuas är slumpvis utvalda av företaget via ett snöbollsurval (Bryman, 2011, ss. 176-201). Vidare utförs samma typ av semistrukturerade intervjuer (Kvale & Brinkmann, 2014) med yrkesgrupper som arbetar tätt inpå platschefer.

Samtliga företag och personer som intervjuades förblir anonyma i detta kandidatarbete, läs mer om det i kapitel ”*Etiska aspekter*”. Många intervjufrågor för platschefer var förutbestämda där det frigjordes utrymme för följdfrågor och fördjupningar inom olika intressanta områden. Intervjuerna med platscheferna utfördes enligt samma intervjuguide (bilaga 1). Ytterligare en intervjubilaga finnes för intervjuer med yrkesgrupper som arbetar tätt inpå platscheferna. (bilaga 2 och 3).

### 4.3 Urvalsprocessen

I denna kandidatuppsats har urvalsprocessen baserats främst på två olika urvalsmetoder, bekvämlighetsurval samt snöbollsurval. Enligt Bryman (2011) består ett bekvämlighetsurval av personer som för tillfället finns tillgängliga för forskaren. Detta utnyttjades genom att kandidatgruppen drog nytta av kontakter en person hade från ett företag som denne arbetade på en sommar. Dessa personer togs kontakt med via mejl, för att sedan beskriva vårt syfte med intervjustudien. Eftersom en kombination mellan bekvämlighetsurval och snöbollsurval sker anses det vara en fungerande metod för studien.

Snöbollsurvalet gick tillväga genom att ta kontakt med en central person från ett företag där vi beskrev syftet av vår studie. Det togs kontakt med 16 svenska entreprenadföretag, där nio för studien slumpvisa företag tackade ja till att delta i studien. Den centrala personen som kontaktades vidarebefordrade mejlet till personer som var mer aktuella för att delta i just denna intervjustudie. Detta är ett exempel på hur ett snöbollsurval går till; att forskaren får kontakt med en person som är relevant för undersökningen där forskaren sedan använder den personen för att få kontakt med ytterligare respondenter (Bryman, 2011, ss. 176-201).

#### 4.3.1 Företags- och respondentbeskrivning

Kontakt har främst tagits via mejl. I mejlet beskrevs vårt syfte med intervjustudien och det aktuella företaget fick i sin tur vidarebefordra mailet till personer dom anser aktuella för vår studie (Bryman, 2011, ss. 176-201). Nedan finnes en kortare anonym beskrivning av de företag som respondenterna arbetar för. En kort anonym beskrivning för vardera individen är också sammanställt nedan.

##### **Företag A**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Sverige. Bolaget har drygt ett tusen anställda med en omsättning på knappt sju miljarder kronor.

Projektchef 1: 30 års åldern, studerade på ett tekniskt universitet till byggnadsingenjör och arbetar nu som projektchef.

### **Företag B**

Svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Sverige. Bolaget har omkring 350 anställda och en omsättning på drygt en miljard kronor.

Platschef 1 50 års åldern, studerade på en yrkeshögskola till byggnadstekniker, arbetar nu som platschef.

### **Företag C**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Norden. Bolaget har omkring 15 000 anställda med en omsättning på knappt 60 miljarder kronor.

Platschef 2: 30 års åldern, studerade på en yrkeshögskola till byggingenjör, arbetar nu som platschef

Platschef 3: 40 års åldern, har gymnasial utbildning, arbetar nu som platschef efter många år som hantverkare.

Arbetsledare 1: 30 års åldern, studerade på ett tekniskt universitet till byggnadscivilingenjör, arbetar nu som arbetsledare.

### **Företag D**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde i storstockholmsområdet. Bolaget har omkring 150 anställda med en omsättning på knappt 600 miljoner kronor.

Platschef 4: 30 års åldern, har en utbildning som byggingenjör, arbetar nu som platschef.

Platschef 5: 40 års åldern, arbetar nu som platschef efter en gymnasial utbildning och flera år som hantverkare.

### **Företag E**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Västra Götaland. Bolaget har en omsättning på knappt en miljard kronor.

Platschef 6: 40 års åldern, gymnasial utbildning och arbetar nu som platschef efter flera år som hantverkare.

Platschef 7: 35 års åldern, innehar en kandidatexamen i byggnadsutformning och arkitektur och arbetar nu som platschef.

HR-person 1: 50 års åldern, masterexamen i organisationskommunikation, arbetar nu som HR-chef.

### **Företag F**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Stockholmsområdet. Bolaget har omkring 150 anställda och en omsättning på ungefär 500 miljoner kronor.

Platschef 8: 40 års åldern, arbetar nu som platschef efter en gymnasial utbildning och flera år inom byggbranschen.

Platschef 9: 30 års åldern, studerat på en teknisk högskola som byggingenjör och arbetar nu som platschef.

HR-person 2: 50 års åldern, utbildad till personalvetare, arbetar nu som HR-partner.

Arbetsledare 2: 50 års åldern, utbildad till snickare och arbetar nu som arbetsledare.

### **Företag G**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde inom Norden. Bolaget har knappt 20 tusen anställda med en omsättning på ungefär 55 miljarder kronor.

Projektschef 2: 40 års åldern, studerade på en teknisk högskola till byggnadsingenjör och arbetar nu som projektschef.

### **Företag H**

Ett svenskt entreprenadföretag med verksamhetsområde i södra Sverige. Bolaget har omkring 400 anställda och en omsättning på drygt en miljard kronor.

HR-person 3: 50 års åldern, innehar en gymnasial utbildning inom bygg och anläggning och arbetar nu som HR-chef.

### **Företag I**

Ett svenskt entreprenadföretag med främsta verksamhetsområde inom Norden. Bolaget har omkring 2 500 anställda och en omsättning på ungefär 15 miljarder kronor.

Platschef 10: 50 års åldern, innehar en gymnasial utbildning inom teknik och arbetar nu som platschef.

Tabell 2: Summering över samtliga företag och för vilket företag vardera respondenten arbetar för.

| Företag   | Respondent    | Respondent  | Respondent     | Respondent     |
|-----------|---------------|-------------|----------------|----------------|
| Företag A | Projektchef 1 |             |                |                |
| Företag B | Platschef 1   |             |                |                |
| Företag C | Platschef 2   | Platschef 3 | Arbetsledare 1 |                |
| Företag D | Platschef 4   | Platschef 5 |                |                |
| Företag E | Platschef 6   | Platschef 7 | HR-person 1    |                |
| Företag F | Platschef 8   | Platschef 9 | HR-person 2    | Arbetsledare 2 |
| Företag G | Projektchef 2 |             |                |                |
| Företag H | HR-person 3   |             |                |                |
| Företag I | Platschef 10  |             |                |                |

#### 4.4 Intervju Genomförande

Tre intervjuguider (bilaga 1, 2 och 3) utformades med omkring 30 frågor vardera vars syfte var att strukturera intervjuens förlopp (Kvale & Brinkmann, 2014). Denna guide började med inledande frågor där respondenterna fick redogöra för sina biografer och karriärsbakgrund. Längre in i intervjun låg fokus istället på lite mer djupare och reflekterbara frågor där respondenterna hade möjlighet att yttra sig mer enligt egna åsikter, tankar och funderingar.

Efter att intervjuguiden utformats togs kontakt med en rad olika företag som ansågs relevanta att arbeta med, främst baserat på om de var entreprenadföretag eller ej, i hopp om att det skulle finnas yrkesverksamma personer som ville ställa upp på en intervju. Det kontaktades fler olika företag för att få en bredd på intervjuunderlaget. Flera företag nekade också vår intervjuförfrågan.

Enligt överenskommelse med vardera respondenten spelades samtalet in för att lättare kunna gå tillbaka vid funderingar samt för att undvika missförstånd och att viktiga aspekter glömdes av. På grund av rådande omständigheter med Covid-19 har Folkhälsomyndighetens rekommendationer följts och samtliga intervjuer genomfördes digitalt genom videokommunikationsprogrammet Microsoft Teams.

Under intervjutillfället deltog två personer plus respondenten varpå ena personen stod för all kommunikation gentemot respondenten medan den andra antecknade och förde protokoll. Detta ses därför som en gruppintervju med tydliga inslag från en mot en-intervjuerna vilket ses som positivt då kommunikationen la all fokus på just kommunikationen och i att bibehålla den röda tråden medan all anteckning och administrativt arbete i form av exempelvis inspelningar ansvarades av en annan person i gruppen. En intervju pågick i ungefär en timme tills ingen ny intressant information framkom.

Intervjufrågorna bestod av en rad olika typer av frågor. Inledande frågor var vanligt förekommande vars syftet var att ge spontana och informativa beskrivningar om vad respondenten upplever som viktiga aspekter av det undersökta ämnet (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 176-178). Som följd av de inledande frågorna användes en rad andra typer av frågor. Vanligt förekommande var, som Kvale och Brinkmann (2014) beskriver det, bland annat uppföljningsfrågor, sonderingsfrågor samt specificerade frågor. Uppföljningsfrågor användes när ytterligare intressant information ville inhämtas då respondenten var inne på ett intressant ämne. Sonderingsfrågor utnyttjades ibland när intervjuaren undersökte ytterligare svar och behövde sondera innehållet i intervjun. Typiska sonderingsfrågor som ställdes var *"Har du fler exempel på det?"*. Specificerade frågor var mycket användbara när respondenten svarat för allmänt. Ofta ställdes *"har du själv upplevt detta?"* eller *"Hur reagerade du på det?"*. Detta gav en mer personlig intervju utan att respondenten nödvändigtvis la märket till det. En vanlig metod som användes var tystnad, vars syfte var att framställa pauser i samtalet vilket gav respondenten rikligt med tid att fundera, tänka och reflektera i hopp om att personen själv bryter tystnaden med ny intressant information (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 176-178).

När intervjun hade genomförts skedde en transkriberingsprocess av intervjumaterialet från inspelningarna. Ytterligare en sammanställning gjordes där varje fråga respektive svar syntes för att med större enkelhet kunna se likheter och skillnader mellan respondenterna.

## 4.5 Analysmetod

En stor svårighet med de kvalitativa studierna är att det väldigt snabbt genererar stor mängd datamaterial från intervjuerna som behöver analyseras och tolkas (Bryman, 2011). Data inhämtat från kvalitativa intervjuer talar aldrig för sig själv, utan den är beroende av teoretiska koncept (Alvesson & Skoldberg, 2017). Därför är det relevant att utforska och utvärdera valet av analysmetod.

*"Grounded theory"* är den analysmetod som har valts att använda. Enligt Bryman (2011, s. 513) är detta ett av de vanligaste synsätten för analys av kvalitativa data. Denna analysmetod går främst ut på att man i transkriberingsprocess *"kodar"* och *"kategoriserar"* iakttagelser av händelser i data för att vidare finna olika intressanta *"teman"* i materialet (Bryman, 2011, ss. 514-515). Det finns tre former av koder, öppen kodning, axial kodningen samt selektiv kodning. I denna uppsats har det valts att analysera materialet genom den öppna kodningen av *"Grounded theory"*. Denna kodning går ut på att bryta ner, studera och jämföra intervjutranskriberingarna. Detta ger olika begrepp och som vidare kan grupperas och omformuleras till olika kategorier som är relevant för att kunna analysera materialet på bästa sätt (Bryman, 2011, ss. 514-515).

Dessa begrepp sammansätts till flera olika kategorier som senare jämförs mellan intervjun. Detta ger olika mönster och som kopplar samman de olika respondenternas svar. Det har valts att arbeta induktivt med att identifiera återkommande begrepp och kategorier för att identifiera återkommande kategorier som visar på ett övergripande mönster bland samtliga platschefer.

En fördel med *"Grounded theory"* är att den inte begränsas av en specifik teori som utgångspunkt. Den tillåter att man kopplar an och använder sig av existerande teorier i analysprocessen, vilket gör metoden relativt flexibel (Corbin & Strauss, 2014). Vidare finns det en rad nackdelar i de praktiska svårigheterna då det tar långtid att transkribera samt analysera den stora mängden material som inkommer (Bryman, 2011, ss. 521-522). Vid uppdelning av arbetet är denna aspekt någonting som vänts till en fördel då fler personer har möjlighet att transkribera, analysera och tolka materialet. Vidare har det riktats kritik från Coffey & Atkinson (1996) genom Bryman (2011, ss. 521-522) att denna typ av analysteknik lätt kan leda till att data fragmentiseras av forskarna vilket kan leda till att man förlorar känslan för kontexten.

#### 4.6 Tillförlitlighet och trovärdighet

För att öka trovärdigheten av studien har en rad olika aspekter tagits hänsyn till. För att öka tillförlitligheten på de inhämtade materialet var det alltid minst två personer ur kandidatgruppen som deltog i intervjun, varpå en hade huvudansvar över intervjun och den andre agerade sekreterare. Det var alltid samma tre personer som var med på alla intervjuer, detta för att intervjuerna skulle bli så jämförbara som möjligt. Transkriberingsprocessen delades så att var och en i gruppen transkriberade några intervjuer. Transkriberingen genomfördes tätt inpå intervjun för att materialet skulle vara så ”färskt” som möjligt. Samtliga intervjuer spelades in efter godkännande av vardera respondenten. Detta gjordes främst för att transkriberingsprocess skulle bli lättare att genomföra och av bli mer korrekt och tillförlitlig. Då kandidatgruppen består av sex personer valdes att samtliga personer lyssnade igenom intervjun parallellt som de läste igenom transkriberingen för att kunna analysera och komma med konstruktiv kritik mot transkriberingen och stärka trovärdigheten av analysen. Det anses som en fördel då fler personer kan komma med ytterligare analyser av materialet. Detta gav möjligheten att kandidatgruppen kritisk kunde bolla med varandra för att se om analysen håller. Syftet med detta var att reducera bias genom att utmana varandras tolkningar genom en diskussion (Gioia et al., 2013). Slutligen mejlades, om så önskades, transkriberingen tillbaka till vardera respondenten för att även här låta respondenten få möjlighet till att ge kritik och kommentera eventuella fel eller misstolkningar.

Triangulering har utförts i form av användning av olika informationskällor, detta för att komma åt en bredare datainsamling över platschefernas arbetssituation. Detta ses som en metod för att öka validiteten och tillförlitligheten (Bryman, 2011, s. 354). Det har valts att inte enbart intervjua platschefer, utan även andra personer i deras yrkesnärhet. Detta gjordes för att ge en bredare beskrivning av platschefernas arbetssituation. Trots att det är den individuella platschefen som känner till hur denne upplever sin arbetssituation bäst ansågs det relevant att exempelvis lyssna på en HR-person som möjligen kan redogöra för ett bredare mönster hos platschefer, tillexempel utifrån mängden sjukskrivningar.

Vidare ansågs det att låta respondenterna förbli anonyma i uppsatsen skulle bidra till mer sanningsenliga svar. Vid anonymitet upplevs det enklare för respondenten att ge en tydligare skildring av personliga upplevelser. Detta utan att arbetsgivare skall få kännedom av vad varje enskild individ har för åsikter.

#### 4.7 Etiska aspekter

Den etiska problematiken måste tas i beaktning under hela intervjustaket (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 99-102). Det har valts att noga följa de etiska råd som Kvale och Brinkmann (2014) nämner i sin bok *"Den kvalitativa forskningsintervjun"*. Hänsyn har också tagits till de fyra huvudkraven; Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2011, ss. 131-132; Vetenskapsrådet, 2002). Det viktigt att redan i planeringsskedet kontrollera att respondenterna faktiskt vill delta i intervjun, och att de deltar med egen vilja (Kvale & Brinkmann, 2014). Detta är också någonting som understryks i *"regel 1"* (Vetenskapsrådet, 2002).

Studiens konfidentialitet säkras genom att alla personer som intervjuas erbjuds anonymitet. Kandidatgruppen har även tystnadsplikt över de uppgifter som respondenterna ger ut (Vetenskapsrådet, 2002). Även företagen förblir anonyma. Detta görs för att det skall vara praktiskt omöjligt för utomstående att komma åt etiskt känsliga uppgifter samt för att respondenterna ej skall gå att identifiera för utomstående (Vetenskapsrådet, 2002). Frågorna som planeras att ställas övervägs över vilka konsekvenser de kan komma att ge för de respondenternas del. Hänsyn tas också till att individerna kan uppleva en viss stress av att bli intervjuad (Kvale & Brinkmann, 2014).

Även i analyskedet är det viktigt att ta hänsyn till den etiska problematiken (Kvale & Brinkmann, 2014). Respondenterna har fått möjligheten att ta del av hur sina muntliga uttalanden har tolkats. Den insamlade informationen som inhämtas används enbart för forskningsändamål och för att kunna presentera ett resultat i denna studie (Vetenskapsrådet, 2002).

Kandidatgruppen anser det värdefullt att spela in intervjuerna i analysyfte. Detta är en aspekt som måste tas hänsyn till enligt de etiska aspekterna. De inspelningar som togs under intervjutillfället raderas omedelbart efter att studien är klar och har enbart använts i syfte att komplettera vissa resultat. Samtliga respondenter väljer själva om det okej att spela in eller inte.

## 4.8 Metoddiskussion

Metoderna som valts ansågs relevanta främst på grund av att det i dagsläget inte finns lika många kvalitativa intervjustudier över detta ämne. Flertalet tidigare studier har utförts på ett kvantitativt tillvägagångssätt genom främst enkätstudier (Davidson & Sutherland, 1992) (Djebarni, 1996). Det anses lämpligare att genomföra en intervjustudie i jämförelse med exempelvis enkäter då man genom intervjuer kan tolka resultatet mer utförligt samt det finns goda möjligheter till att ställa följdfrågor vid intressanta ämnen.

Den främsta anledningen till att det också valdes att intervjua yrkesroller som arbetar tätt inpå platscheferna är att med hjälp av detta kunna få en bredare bild över platschefernas arbetssituation och stress. De yrkesroller som intervjuades baserades på den hierarki som finns inom företaget. Platschefens överordnade (projektchef, arbetschef) samt underordnande (arbetsledare) valdes. Vidare så valdes det att intervjua yrkesroller i staben, exempelvis HR-chefen. Kandidatgruppen tror att kollegor till platschefer kan ge ytterligare intressant information som är värdefull för det slutgiltiga resultatet i denna rapport.

Att utföra en semistrukturerad intervjustudie bidrar till att den aktuella respondenten finner större frihet i hur personen i fråga väljer att svara på frågorna då intervjuförloppet påverkas lite av hur samtalet utspelar sig. Följdfrågor var också vanligt förekommande vilket breddade den inhämtade informationen. Denna typ av intervjuform upplevs mer som ett samtal, samtidigt som intervjuguiden bidrar till känslan av en röd tråd och väl genomtänkt intervju. Detta val av intervjumetod kräver visserligen större fokus från intervjuaren då det med enkelhet går att sväva i väg och glömma bort att hålla sig till ämnet och huvudsyftet med intervjun.

Det faktum att intervjuerna spelades in kan i vissa fall ha en påverkan på respondenternas agerande. Olika personer reagerar annorlunda och vanliga reaktioner som vi tog hänsyn till när vi sammanställde resultatet var exempelvis nervositet som i sin tur har kunnat leda till att den inhämtade informationen delvis kan vara bristfällig. Nervositeten kan även orsakas av flera andra aspekter. Exempelvis finns risk att respondenten känner oro att dennes intervjusvar skall icke anonymt läcka till företaget. Detta tog vi hänsyn till och det diskuterar i kapitlet "*etiska aspekter*".

Vidare fanns risken att respondenterna blev mer återhållsamma med deras åsikter, tankar och funderingar när intervjun spelades in. Däremot ansågs att med dessa risker i åtanke fanns det inte någon anledning att utföra icke-inspelade intervjuer, om inte respondenten krävde det, då inspelade intervjuer skulle generera en bättre transkriberingsprocess i synnerhet och ett bättre resultat i allmänhet.

Det faktum att intervjuerna genomfördes digitalt kan ses som en nackdel då svårigheterna med att kommunicera genom gester och kroppsspråk blir mer påtagliga (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 190-191). Vidare är det svårare för intervjuaren att föra en väl genomförd intervju då den personliga kontakten försämras. Samtidigt ses fördelar i form av möjligheten till att intervjua respondenter i en större geografisk utspridning (Kvale & Brinkmann, 2014, ss. 190-191). Slutligen ger de digitala intervjuerna större möjligheter i att fler respondenter är villiga att ställa upp på en intervju då det för deras del blir mindre omständigt.

Kandidatgruppen består av sex studenter som alla strävar efter samma mål. Trots det kommer en grupp om sex individer påverka resultatet i både positiv och negativ bemärkelse. Det genererar ytterligare möjligheter att fördjupa studien då en större mängd personer har större möjligheter att ta fler intervjuer samt göra en djupare litteraturundersökning. Dessvärre är en större grupp också kopplat till en rad olika fallgropar. Detta har lösts genom att utse en gruppleddare (Bryman, 2011, s. 453). När skrivandet utförs av olika personer finns risk att visa uttryck och meningsbyggnader skiljer sig i uppsatsen, därför har det utsetts en skrivansvarig som dels under skrivförloppets gång, men framförallt i slutet läser igenom rapporten och justerar och anpassar testen så det inte går att särskilja att olika personer har skrivit texten. Viktigt att poängtera är att samtliga i kandidatgruppen är delaktiga och tar ansvar för såväl processen till innehållet i uppsatsen. Detta har gjorts genom bland annat god dialog och kommunikation genom måndags- och torsdagsmöten varje vecka.

Genom att noga gemensamt diskutera intervjuförloppen samt utföra tydliga intervjubilagor och mallar anses det att datainsamlingen sker på ett representativt sätt. Under analysen av intervjuerna är alla i gruppen delaktiga. De två personerna som intervjuar utför huvudanalysen medan resterande ger synpunkter i ett senare skede. Mer om detta beskrivs i kapitlet "*metod*".

## 5. Resultat

I följande avsnitt presenteras resultatet av intervjustudien. För att i enlighet med den anonymitet som beskrivs i metodavsnittet samt för att tydligt särskilja på olika citat numreras vardera respondent från 1 till 17. Vilka företag varje respondent arbetar för framkommer i metodavsnittet. Det har valts att dela upp resultatet i två huvudrubriker; Individen och Entreprenadföretaget. Individen kommer belysa resultat som är direkt kopplat till den enskilda individen medan under entreprenadföretagsrubriken riktas fokus mer mot företagsspecifika resultatdelar. Denna uppdelning är gjort för att få en tydligare struktur och för att man som läsare skall kunna fokusera sitt läsande på det man själv anser är mest relevant för sitt eget syfte.

### 5.1 Individen

Detta delavsnitt behandlar de resultat som rör den enskilda individen. Främst presenteras resultat rörande platschefen, och då ibland med stöd från de övriga yrkesrollerna som har intervjuats.

#### 5.1.1 Upplevd arbetsbelastning

Huruvida man upplever en hög arbetsbelastning eller inte råder det delade meningar om.

#### **Hög (Platschef 3, 5, 6, 8, 9)**

Att uppleva en för hög arbetsbelastning kan i många fall vara en bidragande orsak till att man som individ upplever arbetsrelaterad stress. Orsakerna till att arbetsbelastningen upplevs hög kan vara många. Platschef 3 och 9 lyfter upp det stora och utbredda ansvaret och att man skall klara av flera saker samtidigt som en bidragande orsak till att arbetsbelastningen blir för hög. Platschef 9 menar att även det administrativa arbetet bidrar till hög arbetsbelastning. Platschef 8 poängterar vikten i att kunna lita på sin arbetsgrupp och även känna en trygghet i de kollegor man har på arbetsplatsen. Hen menar att arbetsbelastningen ökar vid en ”sämre” grupp då man inte i samma utsträckning vågar delegera arbetsuppgifter. Vidare lyfter hen upp det personliga ansvaret, nämligen att det stora kontrollbehovet som platschef 8 besitter är en orsak till att arbetsbelastningen är hög, varpå hen avslutningsvis beskriver att kontrollbehovet inte hade behövt vara så högt om hen hade haft större tillit till sina medarbetare.

*Det är ju mycket som ska göras och under ganska kort tid och sen så har man ju självklart en plan innan projektet liksom. När man alltid stöter på käppar i hjulet, du kan inte göra på ett visst sätt du måste komma på ett nytt sätt, ökar arbetsbelastningen*

- Platschef 3

Både platschef 3 och 6 belyser tidspressen och de korta byggtiderna som en bidragande orsak till hög arbetsbelastning. Platschef 6 menar att man redan i projekteringsfasen bör ta mer hänsyn till hur saker hanteras i produktionen. Hen förklarar att man i projekteringen räknar ut byggtiden i ett program vilket hen likställer som en "receptbok" för hur ett projekt skall byggas. Både Platschef 3 och 6 avslutar med att "receptboken" inte alltid överensstämmer med verkligheten vilket i många fall leder till oförutsägbara problem som i stor utsträckning är en orsak till upplevd stress.

#### **Varierad (Platschef 1, 2, 4, 7, 10)**

Trots att fem respondenter upplever att arbetsbelastningen generellt sätt är varierad, finns det tydliga indikationer på att arbetsbelastningen har sina toppar. Platschef 2 förklarar att när arbetsmoment inte går som planerat och man halkar efter i tidsplanen uppstår en högre arbetsbelastning och en påtaglig stress. Platschef 4 instämmer i vad platschef 2 förklarar. Platschef 7 säger att arbetsbelastningen är högre i början och i slutet av ett projekt, men poängterar samtidigt att hen aldrig upplever den som för hög.

##### *5.1.1.1 Upplevd förändrad arbetsbelastning genom åren*

Hur arbetsbelastningen har ökat med åren har delat platscheferna i två läger. Majoriteten av samtliga platschefer anser att arbetsbelastningen har ökat med åren samtidigt som tre av platscheferna anser att arbetsbelastningen beror på det aktuella projektets storlek.

#### **Arbetsbelastningen har ökat med åren (Platschef 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10)**

Av de platschefer som anser att arbetsbelastningen har ökat med åren har det identifierats framför allt två orsaker till det. Platschef 3, 5, 6, 10 lyfter upp tidspressen, i form av tightare byggtider som en bidragande orsak till att arbetsbelastningen har ökat. Platschef 10 hävdar att byggtiderna numer är mer teoretiskt satta än att ta hänsyn till verkligheten. Platschef 7 nämner

att det är en rad moment som är orsaken till en ökad arbetsbelastning, och hens svar på frågan om vilka moment löd:

*Framförallt så är det arbetsmiljöfrågor och miljöfrågor. Dessa är väldigt administrativa. Det är inte riktigt lika praktiskt yrke som det var när jag började kan man säga.*

- Platschef 7

Rörande dessa miljöfrågor instämmer både Platschef 3 och 10. Andra tillkommande arbetsmoment som har påverkat arbetsbelastningen är bland annat att platschefernas arbetssätt har blivit mer styrt av företagets interna rutiner och strategier, som enligt platschef 3 i vissa fall har gjort branschen till den bättre men i andra fall ätit upp alldeles för mycket tid hos platscheferna. Platschef 8 och 9 hävdar också att de ser en problematik i att det sätts koppel på platscheferna då det i dessa rutiner inte finns utrymme för att arbeta på sitt eget arbetssätt i samma utsträckning.

I linje med det ökade administrativa arbetet minskas tiden för platschefer att besöka byggarbetsplatsen. Detta är någonting som majoriteten av samtliga platschefer vill se en förändring i, då dem anser att fler oförutsedda problem hade kunnat lösas på plats om möjligheten till att vara ute på arbetsplatsen ökade.

#### **Arbetsbelastningen beror på det aktuella projektet (Platschef 1, 2, 4)**

Platschef 2 förklarar att arbetsbelastningen beror på vilket projekt man sitter i, och vilka förutsättningar man har. Vidare förklarar hen att man kan vara väldigt stressad med hög arbetsbelastning i små projekt samtidigt som det är en annan typ av stress och arbetsbelastning i större projekt i form av exempelvis mer personalansvar.

##### **5.1.1.2 Arbetstid**

En normal arbetstid är enligt samtliga arbetsbefattningar som respondenterna har förmedlat 40 timmar per vecka. Trots detta jobbar övervägande delen av platscheferna betydligt mer än 40 timmar per vecka. Platschef 9 strävar efter att arbeta 40 timmar i veckan men hen hävdar att dessa timmar i många fall kan öka till 60 timmar i veckan. Platschef 8 säger också att hen arbetar mellan 40 och 60 timmar i veckan. Både platschef 7 och 10 är strikta med att det är åtta

timmar per dag som gäller. Platschef 10 berättar att hen sällan går hem senare för att hen inte hinner med sitt eget arbete, de gånger hen arbetar mer än 40 timmar per vecka är när hen tvingas stanna kvar och lösa viktiga oförutsedda problem. Generellt sätt är orsaken till samtligas övertidstimmar deras egna kontrollbehov. Platschef 5 förklarar situationen:

*”Det för att jag vill ha koll på saker och ting i stället för att bara göra exakt så gör gärna lite till för att vi vill ligga i framkant.”*

- Platschef 5

Platschef 8 poängterar också att man som platschef är yttersta ansvarig för både projektet samt för arbetsmiljön, vilket betyder att så länge projektet är i gång skall platschefen vara tillgänglig, och gärna på plats. Detta är en stor bidragande orsak till att platschef 8 arbetar 50 h (ibland mer) timmar per vecka.

*”Speciellt i våran roll så är det väldigt praktiskt när vi är på plats. Sen så blir det att man tar egen samtal och sådant som man inte riktigt hunnit göra under dagen efter arbetstiden. Det kan egentligen vara vad som helst, saker som man blir avbruten med på dagtid. Det är mycket överraskningar.”*

- Platschef 6

Platschef 6 anser att sina 50 timmar i veckan beror på överraskningar och till att arbetet som platschef innebär en svår kombination mellan praktiskt och administrativt arbete.

### 5.1.2 Stress

Fenomenet *”positiv stress”* kontra *”negativ stress”* var på tal under samtliga intervjuer och det rådde delade meningar rörande detta. Varken platschefer, HR-personal eller projektchefer var enade om hur positiv kontra negativ stress skulle tolkas. Många av respondenter anser att en liten stress betraktas som positiv stress som påverkar individen positivt och är i sin tur en bra sak för att driva produktionen framåt. Däremot anser de att en högre grad av stress blir en negativ stress som har en negativ påverka på individen. Platschef 1 berättar att stress under en viss del är viktig och nödvändig för att individen ska arbeta hårt och vara mer produktiv.

*”Jag gillar stress i rätt nivå. och jag kan gilla ganska mycket stress också under en viss del va. Jag trivs med stress. Det gör att man blir mer skärpt va. Om du inte är stressad, om du har en ganska "Laid back" så blir det ju att du inte gör dina 100% utan du gör kanske bara 70%, och sen när du bara gör 70% ser du att det räcker att göra 60% och då kommer du ner i en spiral som egentligen inte är bra för dig.”*

- Platschef 1

HR-person 1 var tydlig med sin uppfattning.

*”Vad stress är för mig? man kan ju bara säga såhär, den här frågan, finns det positiv stress? Nej, det gör det inte, stressen är negativ, sedan kan man ha ett gött tempo, men det är aldrig stress”*

- HR-person 1

Varpå Projektchef 1 i sin tur ansåg att stress för det mesta är en positiv sak, och att hen i enstaka fall, som när man inte hinner göra sina prioriterade arbetsuppgifter, uppfattade stress som något negativt.

*”Jag brukar se stress som en positiv sak, för det mesta. Den här stressen när man har många bollar i luften och mycket att göra, det kan vara en såndär kul stress, sålänge man känner att man ligger i fas och hinner.”*

- Projektchef 1

Det råder alltså delade meningar om vad stress innebär. Att det inte finns tydliga svar och riktlinjer av vad stress innebär från yrkesroller över platschefer genererar i att platscheferna i sin tur får inkonsekventa direktiv från sina chefer.

#### *5.1.2.1 Definitioner av stress*

Hur olika individer definierar begreppet stress ses som oberoende på vilken yrkesroll man har. Det identifierades tre olika definitioner av stress. Den mest vanligt förekommande definitionen var *”när känslan av tidspress uppstår”* (Platschef 2, 4, 7, 10). Vidare definierar Platschef 6 och 10 stress som *”när arbetet tar över privatlivet”*. Den sista definitionen som identifierades bland

platscheferna var ”när man känner sig otillräcklig” (Platschef 5, 8, 9, 10). Platschef 10 svarade på ett övergripande sätt när frågan ställdes, och var den enda respondenten som vägde in alla identifierade definitioner i sitt svar.

*Ja stress är ju när man känner att man inte hinner med det man bör hinna med och att man kanske är tvungen att ta med sig jobbet hem och man mår inte bra hemma. Man kanske inte mår bra på jobbet heller, man känner att man är otillräcklig.*

- Platschef 10

Att känna sig otillräcklig kan i många fall bero på den tidigare nämnda tidspressen som upplevs av många platschefer. Vidare kan känslan av otillräcklighet uppstå på grund av brist på kompetens, kvalitetskrav, resurser eller stöd.

Flera likheter har identifierats mellan definitionerna som platscheferna förmedlade kontra vad de övriga yrkesrollerna förmedlade. Definitionerna ”när känslan av tidspress uppstår” (HR-person 2 och projektchef 1) samt ”när man känner sig otillräcklig” (HR-person 1, 2 och projektchef 2) var återkommande vid samtal med de övriga yrkesrollerna. Vidare identifierades en definition hos de övriga yrkesrollerna som inte platscheferna nämnt, den lyder ”När kraven och förväntningarna blir för höga”.

#### 5.1.2.3 Orsaker till stress

Orsaken till stress kan vara många, och i flera fall finns det flera olika saker som kan vara orsaken till att man upplever en arbetsrelaterad stress. Nedan listas fyra vanligt förekommande orsaker, beskrivna av både platschefer och vad yrkesnära personer anser är stressrelaterade moment för platscheferna.

#### **Projekteringen (Platschef 4, 7)**

Flera av platscheferna lyfter upp den bristande projekteringen som ett återkommande problem och någonting som i allmänhet genererar en högre arbetsbelastning på grund av att de handlingar som levererats inte alltid är 100 procentiga.

### **Ansvar och administrativt arbete (Platschef 2, 3, 6, 8, 9 och projektchef 1, 2 och HR-person 2)**

Den absolut största orsaken till stress som både platschefer, projektchefer samt HR-personal vittnar om är det breda och tunga ansvarsområden i kombination med ett mycket ökat administrativt arbete. Platschef 8 förklarar att tuffa medarbetarsamtal och ekonomiska diskussioner är en orsak till stress, samtidigt som Platschef 9 poängterar att hen anser att det administrativa arbetet har ökat med åren, vilket bidrar till att ansvaret att leda produktionen framåt blir lidande när det inte hinns med att besöka byggarbetsplatsen i tillräcklig utsträckning. Projektchefer instämmer till att det administrativa arbetet har ökat.

*Dendär rollen har blivit mer administrativ med åren. Om man backar 10 år och jämför hur en platschef jobbade då kontra idag så är deras ansvarsområde väldigt utökat. Det ställs mycket höga krav på kvalité, miljö och arbetsmiljö.*

- Projektchef 1

Även HR-person 2 påpekar att hen upplever en stressfaktor i att försöka hålla tidsplanen samtidigt som ansvarar för att arbetsmiljön och kvalitén.

### **Oförutsägbara händelser (Platschef 5, 10 och projektchef 1)**

Oförutsägbara situationer uppkommer regelbundet för flera platschefer. Det är ett par platschefer, och även projektchefer, som vitnar om att dessa brandsläckningsåtgärder är en bidragande orsak till stress. Platschef 5 belyser problematiken i att man själv inte kan påverka eller förutse problemet vilket lägger grund för stressupplevelser.

### **Känslan av att vara otillräcklig (Platschef 3, 6 och HR-person 1)**

Att platschefer inte räcker till rent kunskapsmässigt förklarar både Platschef 3 och 6 som en orsak till stress.

*Då kan man ju stressa upp sig, att jag inte har någon koll när någon kommer och pratar om massa tekniska lösningar för luftflöden och sånt, då stressar man ju upp sig för sån. Det är nog mycket att man kanske inte har den breda kunskapen.*

- Platschef 3

Även HR-person 1 anser att platschefer upplever stress när man känner sig otillräcklig på grund av många samt tunga arbetsuppgifter. Hen förklarar att många platschefer är relativt oerfarna, och ser det som en orsak till att stress i högre grad upplevs.

#### 5.1.2.4 Förebygga stress

Det identifierades tre kategorier över hur platscheferna arbetar för att förebygga stress. Den mest vanligt förekommande är *"tydlig planering och tidsplan"*.

#### **Tydlig planering och tidsplan (Samtliga platschefer)**

Samtliga platschefsrespondenter menar att en god, tydlig och väl genomtänkt planering och tidsplan förebygger den arbetsrelaterade stressen. Platschef 2 poängterar vikten i att skapa förutsättningar för arbetsledarna att lyckas med sina arbetsuppgifter. För att de inte skall komma tillbaka med frågor eller oförutsägbara händelser som i sin tur kan resultera i stress. Att aktivt använda sin kalender till att planera anser platschef 4, 5, 8 och 9 är en viktig aspekt i att försöka förebygga stress. Platschef 8 poängterar även i vikten av att få avsatt tid till att äta lunch.

*Boka egen tid i kalendern där man ska göra saker som man försöker hålla på och inte flytta på, och sedan emellanåt tacka nej till dem där som bokar möte 11–12 för att det ser tomt ut i kalendern, ja det är ju då man kăkar.*

- Platschef 8

Med kalenderplanering menar respondenterna att vid prioriterade arbetsuppgifter skall dessa läggas in i kalendern, detta för att man på personlig nivå skall ha avsatt tid för en viss uppgift som annars hade kunnat generera i stressupplevelser. Det är också viktigt att avsätta tid i kalendern för att kollegor inte skall boka in möten, avstämningar eller andra aktiviteter som rånar tid hos platschefen. Platschef 5 säger att 40 procent av hens dag består av inbokade möten. Platschef 4 avsätter även en stund i slutet av varje dag för att reflektera över den gångna dagen och beskriver det såhär:

*Sen har jag lagt in i slutet av dagen, en kvart, "reflekterar dagen" där tanken är att man ska försöka skriva av sig det man har i huvudet.*

- Platschef 4

### **Skapa trygghet och ha en öppen dialog med samtliga på arbetsplatsen (Platschef 6, 8)**

Platschef 8 lägger stor vikt vid att ha en öppen dialog med samtliga på arbetsplatsen. Hen anser att det är viktigt att ha en tät kontakt med underentreprenörer. Vidare anser hen att det är viktigt att vara tydlig med samtliga på arbetsplatsen om det är någonting som inte stämmer. Detta för att bygga upp en tillit till platschefen som ledare. Platschef 6 arbetar på liknande sett. Hen poängterar vikten i att alla på arbetsplatsen ska känna en trygghet i att befinna sig på arbetsplatsen, då menar Platschef 8 att man minimerar många oförutsägbara händelser.

### **Stäng av aviseringar (Platschef 4, 5)**

Att stänga av aviseringar var det platschef 4 och 5 som nämnde. Dessa digitala strategier är någonting som på senare år har blivit allt mer vanligt på grund av att exempelvis smartphones bidrar till att arbetet enklare tas med hem. Detta är en strategi som dem är övertygad om har hjälpt för att förebygga stress.

*Jag ser inte att jag får mail i telefonen, det står inte att jag har sex olästa mail, det är bara en nolla och det var ett jävligt vinnande koncept, för annars när man öppnar telefonen så ser man att man har 6 mail och då blir man nyfiken och går in och börjar läsa*

- Platschef 4

Att ständigt få upp notiser om nya mejl bryter arbetsmönstret, man blir nyfiken och går in och läser mailet. Enligt Platschef 4 skapar detta onaturliga pauser och avbrott i det dagliga arbetet vilket i sin tur kan leda till att stress uppstår. Platschef 5 menar också att de uteblivna notiserna för mail har bidragit till att det inte sker lika mycket arbete under ledig tid.

#### **5.1.3 Platschefens upplevelser av arbetssituationen**

Majoriteten av samtliga platschefer upplever höga förväntningar på sig. Platschef 2 menar att det finns förväntningar från både projektchefen samt arbetsledarna över att man som platschef bör kunna allt, driva allt för att allt sedan skall vara av toppkvalité. Platschef 3 stämmer in på detta och förtydligar att det sparkas både nerifrån och uppifrån. Vidare menar platschef 9 att man lägger lite mer press än vad man borde på platscheferna och att orsaken till det främst ligger i oförståelse i vad en platscheferoll innebär. Hen förtydligar att förväntningarna ursprungligen kommer ifrån högsta ledningen då det är dem som sätter rutinerna för hur

samtliga yrkesroller skall arbete, och dessa rutiner blir lätt snedbelastade vid bristande inblick i hur deras arbetsdagar ser ut.

*Förväntningarna kommer från bland annat beställare, underentreprenörer och kollegor. Så våran roll är väldigt bred.*

- Platschef 6

Platschef 6 poängterar även att förväntningarna inte enbart kommer från interna kollegor, utan även från underentreprenörer och beställare, vilket resulterar i en väldigt bred yrkesroll när man ser till förväntningar. Avslutningsvis säger platschef 8 att det finns otroliga krav.

Hur platschefen i allmänhet upplever sin yrkesroll utifrån olika krav och förväntningar har kunnat kategoriserats in i 4 kategorier; arbetstid, kompetens, ansvar och befogenheter samt frihet.

### **Arbetstid**

Platschef 9 lyfter upp problematiken med den strikta strukturen och rutinerna som ledningen lägger fram om hur platschefer skall arbeta och hantera olika handlingar. Hen anser att, trots att ledningen inte vill att platscheferna skall arbeta mer än 40 timmar i veckan, gör dessa strukturer och rutiner det inte möjligt att hinna med allt under en normal arbetsvecka. Platschef 2 lyfter också upp vikten i att hitta en rimlig balans mellan att dokumentera alla företagskrav som

### **Ansvar**

Ansvar är någonting som majoriteten av respondenterna lyfter upp som ett problem i form av ett för stort ansvar. Platschef 3 anser att hen upplever det som om hen är ansvarig för projektet, vilket även platschef 2 håller med om. Flera platschefer lyfter upp tyngden i att ha medarbetaransvar, ekonomiansvar, miljöansvar, arbetsmiljöansvar, kvalitetansvar, samordningsansvar samt produktionsansvar, varpå platschef 8 sammanfattar alla dessa ansvarsområden i att det upplevs som att vara VD för ett mindre företag.

*Det pratas sällan om arbetslaget, det brukar stå inom parentes. Ska det hyllas så är det ju jag som hyllas och är det så att arbetsmiljöverket har synpunkter då är det mitt huvud som rullar. Det är ju väldigt ansvars tungt.*

- Platschef 8

Däremot anser platschef 9 att ansvaret har blivit något mindre med åren på grund av alla dessa rutiner som skall följas, vilket medför att man har dessa rutiner att luta sig mot. Platschef 4 avslutar diskussionen i att säga att vissa individer är födda till att vara platschefer. Hen menar alltså att det inte är alla som klarar av denna yrkesroll.

### **Frihet och befogenheter**

Även höga befogenheter är det flera platschefer som vittnar om. Platschef 3 har arbetat som både yrkesarbetare och arbetsledare tidigare, och lyfter upp den större möjligheten till att styra och ställa i projekten som platschef. Även platschef 5 poängterar att befogenheterna är stora. I takt med att befogenheterna är stora blir även friheten stor. Flera respondenter, däribland platschef 8, lyfter upp ”frihet under ansvar” som en viktig del i yrkesrollen.

#### 5.1.4 Platschefernas upplevelser av företagen

Den generella bilden är att platschefer inte har någon uppfattning om hur företaget hanterar stress eller hur anställda blir behandlad om de skulle uppleva en för hög grad av den. Platschef 3, 4, 6, 7, 8, 9 och 10 är de respondenter som uttryckligen har berättat om att de inte vet hur stress hanteras internt. Vidare finns det en rad personer med mer konkreta upplevelser över hur eller om företaget arbetar för att förebygga stress.

- Ledningen gör ingenting för att förebygga stress, utan arbetet ligger hos närmsta chefer samt kollegor. (Platschef 3)
- Man agerar alltid försent. Man agerar när stressen upptäcks vilket ofta är försent. (Platschef 9)
- Ledningen har svårt att se vad som sker i projekten i verkligheten, vilket genererar i sämre åtgärder. (Platschef 6)
- Problematik i att platschefer inte yttrar sig om upplevd stress. (Platschef 7)
- Företagets resurser hjälper inte, företaget gör inte tillräckligt. (Platschef 4)

En positiv trend, som majoriteten av samtliga respondenter lyfter, är att företaget ser i allmänhet allvarligt på stress och att det har varit en positiv utveckling gällande detta med åren. Det finns ett par respondenter som enbart ser positiva saker i hur företaget hanterar och förebygger stress.

### **Närmsta chefs budskap gällande stress**

Majoriteten av samtliga platschefer beskriver att deras närmsta chef sänder ett positivt budskap gällande stress. Platschef 8 förklarar hur hens närmsta chef är tydlig med att man skall gå hem i tid, och att man inte ska ta med arbetet. Platschef 2 får höra från sin projektchef att det räcker med att leverera ett "tillräckligt bra" resultat, man behöver alltså inte överprestera på alla punkter. Platschef 3 förklarar att sin närmsta chef vill att man skall planera så att man hinner sitt arbete under dagen, och Platschef 5 fortsätter med att förklara hur sin närmsta chef säger att om en platschef känner sig stressad har det brustit någonstans och det är högre upp i kedjan man behöver åtgärda problem. Slutligen som platschef 7 beskriver att det är mer prat om hur man mår istället för hur bygget går.

*"Det mejlas på kvällar, det mejlas på helger."*

- Platschef 9

Platschef 9 ser att budskapet som sin närmsta chef sänder genom att arbeta på ledig tid inte är positiv för hur platscheferna skall arbeta. Hen upplever också att projektcheferna är så pass pressade i sin yrkesroll att de inte har den tid de behöver för att få en uppfattning om hur deras platschefer mår.

#### 5.1.5 Stresspåverkan på individen

Samtliga kategorier över hur stress påverkar individen var relativt jämnt fördelat. Det fanns ingen kategori som stack ut som mest frekvent. Utöver de nedannämnda identifierade kategorierna över hur stress påverkar individen var det en platschef, platschef 4, som sa att stress påverkar positivt och att man på grund av stress blir mer alert.

### **Personlighetsförändrad (Platschef 3, 9, 10)**

En personlighetsförändring hos individer var en vanlig förekommande effekt utav stress. Irritation, tjurig och grinig är tre exempel på vad de tre platscheferna som nämnde personlighetsförändring tog upp under intervjun.

*Personligen så vet jag att jag blir irriterad när jag har för mycket. Jag vet att jag kan brusa upp och bli lite grinig och tjurig liksom.*

- Platschef 3

### **Sömnsvårigheter i kombination med att hjärnan går på högvarv (Platschef 3, 6, 8)**

Att lida av sömnsvårigheter på grund av för hög arbetsrelaterad stress identifierades som ett vanligt förekommande problem. En underkategori som i vissa fall betraktas som orsaken till sömnsvårigheter var problematiken i att vissa platschefer ständigt funderar på saker och ting i allmänhet och på arbetsrelaterade moment i synnerhet. Platschef 6 beskrev tydligt problematiken med just detta.

*Sen kan det ju vara att jag har svårt att somna för att man ligger och tänker på jobbet eller att man kommer på en sak precis när du håller på att somna, typ "justeja, det skulle jag ju ha beställt".*

- Platschef 6

Vidare poängterar Platschef 3 att problemet uppstår även under nätter när man ligger för sömn. Hen förklarar att man ibland vaknar för att man kommer på någonting och då känner sig tvungen att ta upp mobilen för att sätta en påminnelse exempelvis. Slutligen menar hen att det egentligen är ren idioti då det som man kommer på under nätterna ändå ligger kvar i minnet när man vaknar. Hen menar att det är en säkerhetsgrej för att kunna koppla av.

### **Förändringar i arbetssättet (Platschef 2, 5, 6, 9)**

Det var flera olika teman som identifierades som i slutändan kunde sammanfattas till att påverkan låg i att arbetssättet hos individerna förändras när det upplever arbetsrelaterad stress. Platschef 2 menar att man som individ blir mer irrationell. Vidare menar hen att man i en stressad situation hellre vill hitta snabba och effektiva vägar att ta sig ur situationen genom ofta ogenomtänkta beslut istället för att lösa problemet i grunden. Platschef 9 nämner flera fenomen som bidrar till att arbetssättet förändras i intervjun.

*Jag blir ofokuserad, jag tar fel beslut och jag har svårt att prioritera rätt. När jag är stressad så har jag min lista med 30 punkter att göra, då tittar jag på listan och så väljer jag den som går snabbast att lösa, för att jag bara vill sätta "bock" på saker och ting istället för att välja saker som har högre prioritet.*

- Platschef 9

Detta menar Platschef 9 är ett dåligt återkommande problem när stress uppstår. Slutligen nämner Platschef 2 att hen blir en mer introvert person vid upplevd stress. Detta bidrar till att hen blir sämre på att delegera uppgifter och ta hjälp av andra.

### **Familjelivet (Platschef 1, 6, 8)**

Familjelivet drabbas i stora drag om man i huvudsak blir påverkad av en specifik identifierad kategori. Exempelvis påverkas familjelivet om man har svårt att somna eller om man vaknar mycket på nätterna. Personlighetsförändringen kan även den följa med hem till familjen vilket i sin tur då påverkar den. Platschef 6 nämner att hen blir frånvarande i samtliga sammanhang men nämner specifikt familjesammanhang som ett återkommande problem. Platschef 9 drar kopplingen mellan att hens återkommande trötthet drabbar familjen i längden. Slutligen säger platschef 1 att hens arbete har påverkat hens familjeliv väldigt mycket i bland annat separation och distans till barn.

#### 5.1.6 Coping strategier privatliv

Copingstrategier i privatlivet definieras som de strategier som respondenterna tar till för att hantera den eventuella upplevda arbetsstressen som skett under arbetsdagen. Dessa strategier används alltså i det privata livet. Det har identifierats en rad olika teman som förknippas med de copingstrategier som används. Dessa strategier är träning där allt ifrån gym, löpning till paddel har nämnts. Umgås med nära och kära, både vänner, barn samt livspartner har varit ett genomgående tema för att hantera en upplevd stressen under arbetsdagen. Specifika fritidsintressen i form av olika hobbyers förekom bland de identifierade teman. Slutligen var två strategier att lyssna på musik och ljudbok samt kortare resor för att bryta mönster.

### **Träning (platschef 1, 2, 3, 4, 5, 6)**

Träning i princip alla dess former har varit ett genomgående tema hos såväl platschefer som andra yrkeskategorier vad de gäller copingstrategier när man befinner sig i det privata livet. Platschef 3 menar att tankarna på arbetet försvinner helt när hen åker ner till gymmet.

*För mig är det träning, jag lugnar ner mig väldigt mycket när jag får åka ner till gymmet, då tänker inte jag på jobbet alls längre*

- Platschef 3

Platschef 6 förtydligar den beredd på träning som flera av respondenterna sysslar med.

*Träna mår jag bra av och jag tycker att jag lyckas släppa ganska mycket när jag sticker ut och springer.*

- Platschef 6

Det spelar alltså ingen större roll vilken fysisk aktivitet man sysslar med, huvudsaken är att man håller i gång rent fysiskt. Detta visar denna studie på är en väsentlig del i vad människan behöver för att klara av att hantera den arbetsrelaterade stressen som dessvärre kan uppstå.

### **Specifika fritidsintressen (Platschef 7, 8)**

Det ligger stor vikten i att ha specifika fritidsintressen och hobbies för att hantera den upplevda arbetsrelaterade stressen. Platschef 7 poängterar att hens intresse för TV- och datorspel hjälper hen att rensa hjärnan och glömma av den eventuellt tuffa arbetsdagen. Vidare svarar Platschef 8 såhär på frågan rörande copingstrategier i privatlivet.

*Mitt akvarium gör skillnad*

- Platschef 8

### **Lyssna på musik och ljudbok (Platschef 7, 8)**

Att lyssna på någonting, vare sig det är musik, ljudbok eller en podcast, visar denna studie på att det genererar en positiv effekt för stresshanteringen.

*Jag lyssnar mycket på punk, punken ger mig mycket stöd. Men emellanåt så har jag börjat lyssna mer på poddar för jag har känt att det ger faktisk ett lugn, gärna lite roliga poddar.*

- Platschef 8

Vidare poängterar Platschef 8 att det inte är vad man lyssnar på som spelar roll, utan att man lyssnar på någonting. Platschef 8 ser gärna att det man lyssnar på är relativt meningslöst. Slutligen menar Platschef 7 att musik gör susen för att släppa tankarna på arbetet när man sitter i bilen på väg hem från jobbet. Hen menar att det är en process som gör att vistelsen hemma blir betydligt behagligare och arbetsfri.

### **Umgås med nära och kära (Platschef 3, 4, 6, 9)**

Flera av respondenterna poängterar vikten i att prioritera rätt. Att prioritera familjen bidrar enligt platschef 3 till att man presterar bättre på jobbet och att det faller sig mer naturligt att fokusera på arbetet när man befinner sig på arbetet, för att vidare fokusera på familjen när man befinner sig hemma. Platschef 6 beskriver på ett känslomässigt sätt hur hans son bidrar till att han lyckas prioritera rätt.

*Jag går och pratar med min son. Det får en att stänga av, så det har blivit mycket bättre sedan han kom till världen. Han går helhjärtat in för när jag kommer hem och då faller det sig naturligt att jag behöver göra samma sak. Man blir liksom "tvingad" till att stänga av jobbet och lyssna på honom. Det är då man på något sätt förstår vad som är mest värt här i livet.*

- Platschef 9

### **Kortare resor (Platschef 6)**

Platschef 6 lyfter upp miljöombyte som en viktig del för honom. Detta gör han för att bryta den annars ganska hektiska vardagen som han befinner sig i. Han ser även det som en ytterligare möjlighet att umgås och prioritera sin familj.

#### 5.1.7 Coping strategier arbetsliv

Det har identifierats en rad olika teman för copingstrategier i arbetslivet. Miljöbyte var vanligt förekommande i form av exempelvis att gå en sväng ute på byggarbetsplatsen. Vidare var det ett par platschefer som involverade andra, försökte ta hjälp av andra samt bara gick iväg och pratade med någon annan en kortare stund för att försöka skaka av sig den upplevda stressen. Även planering sågs som en vanligt förekommande strategi för att försöka hantera den upplevda stressen. Slutligen identifierades prioriteringar som en väl använd copingstrategi, där fokus låg i att exempelvis göra listor och prioritera arbetsuppgifterna i viktighetsordning.

### **Miljöbyte (Platschef 3, 5, 6, 7)**

Miljöbyte ses som en viktig copingstrategi om den upplevda stressen under arbetstiden blir för hög. Platschef 3 tydliggör vikten i att komma ut på arbetsplatsen, framförallt om den administrativa delen av yrket bidrar till den upplevda stressen. I kombination med att man på detta vis hinner sortera, reflektera, och selektera arbetsuppgifterna får man samtidigt en bild

över hur det går ute i projektet vilket i sin tur kan bidra till ett mer lugn inne på kontoret. Platschef 7 beskriver;

*”Är det så att jag har jättemycket att göra på jobbet /.../ så brukar jag ställa mig och göra något praktiskt, det kan vara allt ifrån att sortera plankor eller sopa golven liksom, liksom tömma hjärnan litegrann.”*

- Platschef 7

Även platschef 6 anser att det är positivt att ta sig ut på bygget, dels i överblicksynpunkt, dels för att samla sig lite och komma tillbaka in på kontoret med ytterligare energi.

### **Involvera andra (Platschef 2, 6)**

Platschef 2 ser involvering som en viktig del av hanteringsprocessen. Hen anser att det ofta är väldigt mycket enklare att lösa ett problem i grupp än att man sitter själv.

*Att inte känna en stolthet heller i att man måste göra allting själv, utan stöter man på saker man inte kan så får man fråga dom som kan.*

- Platschef 2

Samtidigt poängterar platschef 6 hur hen ständigt bollar idéer med olika kollegor för att försöka hantera den förhöjda arbetsbelastningen som eventuellt orsakar stress. Hen pratar ofta av sig och på så vis rinner den upplevda stressen av.

### **Prioriteringar (Platschef 1, 9)**

Ett viktigt tema som identifierades var prioriteringar. Enligt platschef 9 bör man skapa sig en lista över de arbetsuppgifter som för stunden belastar en. Denna lista skall sedan prioriteras i ”viktighetsordning” vilket betyder att arbetsuppgiften som står först på listan är mest brådskande att genomföra. Även platschef 1 anser att man bör prioritera arbetsuppgifterna vid upplevd stress, för att snabbare få bukt på de som gör att man känner sig stressad.

### **Planering (Platschef 1, 4, 8, 9)**

Planering är någonting som även togs upp mycket i hur platschefer generellt förebygger stress. Flera av respondenterna tog till ytterligare planering vid upplevd stress, allt ifrån att

kalenderplanera ännu striktare (Platschef 4, 8, 9) till att gå tillbaka till sin ursprungliga tidsplan och planering och arbeta ännu tätare med den (Platschef 1, 9).

#### 5.1.8 Yrkesnära förväntningar

Vad det gäller förväntningar från projektchef, arbetsledare samt från ledningen i form av HR-personal så råder det delade meningar om vad som förväntas av en platschef.

*Jag har alltid egentligen sagt att gör ditt jobb hur du vill, när du vill och var du vill, så länge det blir bra.*

- Projektchef 2

Den generella förväntningen från projektchefer och HR-personal är att produkten som platscheferna levererar skall vara av god kvalité och uppnå alla kvalitets-, miljö- och ekonomiska mål som omfattar projektet. Ytterligare ett mål som majoriteten av de yrkesnära personer förväntar sig är att produkten skall levereras i enlighet med den tidsram som är satt. Vidare förväntar sig projektchef 1 att när man kliver in i intensiv period skall platschefen ställa upp och kanske arbeta ett par timmar extra per dag för att exempelvis ro hem ett projekt eller om man kommer in i slutbesiktning och man ligger lite efter.

Platschefer är i normala fall arbetsmiljöansvariga för projektet, detta ligger till grund för HR-person 2s förväntning i att platscheferna skall vara tillgängliga så länge det förekommer aktivt arbete på byggsplatsen.

*Om det pågår produktion efter ordinarie arbetstid då förväntar vi oss att dom är tillgängliga för dom är ansvariga för arbetsmiljön.*

- HR-person 2

HR-person 1 avslutar med att hen förväntar sig att platschefer säger ifrån om det är någonting som inte fungerar, samt att platschefer tar hjälp av de stödfunktioner som företaget erbjuder.

## 5.2 Entreprenadföretaget

Detta delavsnitt behandlar de resultat som rör entreprenadföretaget och vad de kan göra för platschefen.

### 5.2.1 Platschefens betydelse för företaget

Enligt samtliga HR-personer har platschefen en stor, betydande och essentiell roll för företaget. HR-person 3 poängterar att det är i projekten som företaget tjänar de stora pengarna, samtidigt som HR-person 2 likställer platschefer som VD:s för respektive projekt. Både HR-person 2 och 3 ser att en stor anledning till att det är en så viktig roll är framförallt på grund av ansvaret över ekonomin, tidsplanen samt arbetsmiljön.

*De har en central betydande roll och förmodligen en utav de viktigaste och svåraste rollerna i företaget, jag hade inte klarat av att vara platschef tror jag.*

- HR-person 1

HR-person 1 ser ekonomiansvar, personalansvar och arbetsmiljöansvar som tre stora puckar som platschefen har hand om, detta i kombination med att det krävs en bred produktionsteknisk kunskap bidrar till att HR-person 1 inte tror hen hade klarat av arbetet som platschef.

### 5.2.2 Hur entreprenadföretagens motverkar stress

Samtliga respondenter som har deltagit i intervjun har poängterat att respektive företag ser allvarligt på stress, och att det är någonting som blir bättre med åren. Samtliga HR-personer ser arbetsgivaren som högsta ansvarig för att motverka stress för platscheferna, vilket är i enlighet med arbetsmiljölagen, samtidigt som flera förtydligar platschefens ansvar i att säga ifrån och säga till i lägen då arbetsbelastningen blir för hög.

HR-person 2 beskriver deras ”pulsar” som en åtgärd för att motverka stress, samtidigt som hen senare förklarar att de hålls målsamtal 3 gånger per år där arbetsbelastning och utveckling följs upp. HR-person 1 poängterar att individen måste komma till insikt om att stress är ett problem för att kunna motverka den. För att motverka stress är det viktigt att skapa rätt förutsättningar för platscheferna att lyckas utan att generera för hög arbetsbelastning. Hen fortsätter med att

projektchefen har ett stort ansvar, där företaget arbetar mycket med att ge projektchefen rätt förutsättningar och rätt kompetens för att motverka stress.

### 5.3 Sammanfattning av resultat

Ungefär hälften av platscheferna upplever en för hög arbetsbelastning medan resterande upplever en mer varierande. En hög arbetsbelastning kan i många fall bidra till en upplevd stress hos individen. Att arbetsbelastningen i många fall upplevs som hög kan främst bero på att ansvarsområdena och det administrativa arbetet har ökat. För att hantera denna stress är den vanligaste copingstrategin att umgås med nära och kära samt utöva specifika fritidsintressen. Vidare är miljöombyte och planering de mest förekommande copingstrategierna i arbetslivet. Många individer upplever förändringar i arbetssättet vid stressade situationer samt även personlighetsförändringar. Majoriteten av samtliga platschefer upplever att de finns höga förväntningar och krav samt att ett stort ansvar belastar platscheferna. Vidare förväntar sig företaget att produkten som platscheferna levererar skall vara av god kvalité och uppnå alla kvalitets-, miljö- och ekonomiska mål som omfattar projektet och byggas enligt tidplan. Slutligen framkommer det att det finns ett utbrett kontrollbehov bland dagens platschefer samt att den ideala platschefen bör kunna axla de förväntningar som ställs på denne och även vara lösningsorienterad.

Det framkommer att entreprenadföretagen ser allvarligt på stress. Trots det har majoriteten av samtliga platschefer ingen uppfattning om hur stress hanteras om någon skulle uppleva den. Vidare riktas kritik mot entreprenadföretagen att det gör för lite, agerar för sent samt att företagets resurser inte räcker. Slutligen upplever flera av platscheferna att deras närmsta chef sänder ett positivt budskap gällande stress.

## 6. Diskussion

I följande avsnitt analyseras och diskuteras resultatet. Respondenterna är således anonyma i enlighet med den anonymitet som beskrivs i metodavsnittet. Det har valts att dela in diskussionen i fem huvudrubriker som anses intressanta och relevanta studiens syfte som är att undersöka platscheferns upplevelser av arbetsrelaterad stress samt vilka copingstrategier de har för att hantera denna stress.

### 6.1 Stress

Flera av kandidatuppsatsens respondenter visar på ett resultat där yrket som platschef genererar stor frihet, samtidigt som både ansvarsområdena och kraven ökar. Tidigare forskning visar på liknande resultat i att platscheferna trivs bättre i sitt arbete när de har större frihet och får möjligheten till att vara mer kreativa (Styhre, 2011). Samma studie belyser även problematiken med hög arbetsbelastning och långa arbetstider. Detta stärker vetskapen om att platscheferna besitter en pressad yrkesroll samt att entreprenadföretagen bör ge ännu mer frihet till platscheferna så de kan få utlopp för sin kreativitet.

#### 6.1.1 Upplevelser av stress

Att uppleva en tidspress och definiera stress utifrån den tidspress man utsätts för var vanligt förekommande bland de respondenter som intervjuades i denna studie. Känslan av tidspress ligger även i linje med tidigare studier (Davidson & Sutherland, 1992). Det upplevs intressant att tid framhävs så starkt i byggbranschen som både en definition av stress och som en orsak till att stress upplevs. Att tidspressen ses som en dominerande aspekt för stress inom byggbranschen kan kopplas till en känsla av otillräcklighet och att vilja vara i kontroll i en miljö som till stor del är osäker och oförutsägbar (Styhre, 2012). Detta är enligt denna studie en definition av stress samt en orsak till att stress upplevs. Processkedjan rubbas rejält om inte projektet blir färdigt i tid, vilket kan vara grunden till varför platschefer upplever tidspressen som en stressorsak. Skulle en byggnad inte bli färdig enligt deadline hade det kunnat leda till att flera personer inte har någonstans att bo. Detta förstärker givetvis tidspressen. Detta skiljer sig från exempelvis akademien, där det i många fall inte blir så stora konsekvenser om man inte hinner färdigt i tid.

Den friheten som platschefer generellt upplever kan kopplas till känslan av otillräcklighet som platschefer vittnar om. Kandidatgruppen anser att det stora ansvaret och höga pressen från entreprenadföretaget i många fall överstiger den frihet och resurser som platscheferna upplever. Detta innebär att platscheferna inte får den frihets- och kreativitetskänslan som de lyfter upp som viktigt i yrkesrollen (Djerbarni, 1996; Polesie, 2013). Blir friheten en slags kontrollmekanism som organisationen utnyttjar för att få ut det yttersta av varje individ som arbetar som platschef? Detta är någonting som entreprenadföretagen bör undersöka hos vardera anställd platschef. Kandidatgruppen anser att de ansvarsområden platschefen har bör reduceras alternativt avlastas av någon annan för att känslan av otillräcklighet inte skall överstiga den känslan av frihet som platscheferna strävar efter.

#### 6.1.2 Hur platschefer trivs med stress

En del av resultatet som anses väldigt intressant är att platschefer i vissa fall trivs med att befinna sig i en stressig miljö. Detta är någonting som ses som ett intressant bidrag till den tidigare forskningen som i flera fall säger att platscheferna är nöjda med sin arbetssituation (Styhre & Josephson, 2006). Detta betyder att platschefer som uttrycker nöjdhet över sin arbetssituation faktiskt kan vara utsatta för en hög grad av arbetsrelaterad stress som påverkar individen negativt. Att platscheferna är nöjda med sin arbetssituation på grund av att de upplever arbetsrelaterad stress gör stressforskningen mycket komplex och intressant. Detta eftersom platscheferna trivs med stressen trots att den i många fall påverkar individer negativt. Upplevelsen av att trivas i en stressig miljö innebär att de slår omkull relevansen med coping vilket bidrar till att det blir svårare att förstå coping i den kontexten som presenteras i denna studie.

De flesta platschefer poängterar att stressen ska vara i rätt nivå för att de skall uppskatta och trivas med stress. De förklarar att man i många fall blir mer skärpt och alert av känslan att vara stressad och pressad.

Det är intressant att trots att stress i många fall påverkar en negativt genom exempelvis sömnsvärigheter, personlighetsförändringar samt förändringar i arbetssätt och det är någonting som många platschefer är vana vid då det har blivit en del av deras vardagar. Det är just det som anses vara problematiken. Det är viktigt att arbetsgivarna arbetar aktivt med att få bort normen i att platschefsrollen är en stressig och högt belastad roll.

## 6.2 Kategorisering av copingstrategier

Denna studie presenterar nio olika kategorier som har identifierats vid samtal med de platschefer som har deltagit i studien, varpå fem kategorier involverar strategier som vanligen utnyttjas i en hemmiljö och fyra kategorier som utnyttjas i en arbetsmiljö. Tidigare forskning (Bowen et al., 2021) har resulterat i en rad egna identifierade kategorier, som i många fall ligger i linje med de kategorierna som har identifierats i denna studie. Nedan har dessa kategorier syntetiserats till enbart fyra sammanfattande kategorier.

### **Fysiska**

Träning är den strategi som identifierades som mest förekommande bland platschefer, även tidigare forskning lyfter upp den fysiska träningen som en viktig aspekt när personer hanterar stress (Bowen et al., 2021). Även vikten i att ha ett fritidsintresse, allt ifrån vara intresserad av djur till att renovera gamla bilar är av stor vikt för att lyckas bearbeta den upplevda stressen.

Det anses att genom att utföra någon aktivitet, i fysiskt format eller om det är ett fritidsintresse, hjälper individen att fundera på andra saker än den stressoren som påverkar dem. Även de svenska vårdcentralerna förklarar hur fysisk aktivitet hjälper kroppen att hantera stresshormonerna som uppkommer vid upplevd stress (Kry, 2021).

### **Mentala**

Det mentala perspektivet är en viktig aspekt att ta in när det gäller copingstrategier. Detta är även ett perspektiv på coping som inte i samma grad har uttryckt sig i tidigare forskning. Generellt sett har det framkommit att genom att lyssna på antingen musik, ljudbok eller podcast ger ett lugn inombords. Med hjälp av lyssnandet tänker individer på andra saker. Vidare framkommer det att många platschefer utför ett miljöombyte för att tänka på andra saker. Genom att gå en sväng på bygget om det skulle uppkomma en situation inne på kontoret som kan orsaka stress genererar i att man rensar luften och kommer tillbaka till kontoret med ny energi.

### **Sociala**

Kontakt med andra personer, som nödvändigtvis inte är inblandad i stressorsaken, kan i många fall vara en vägvinnande strategi för att hantera den upplevda stressen. Flera respondenter

vittnar om att en god relation till nära och kära bidrar till att man får bättre fokus på arbetet. Vidare påpekar även platscheferna i denna studie att ett problem löses med fördel i grupp, ett problem som om det inte löses kan orsaka en upplevd stress. Denna grupplösning grundar sig i ett bra ledarskap, där även tidigare studier pekar på att ett bra ledarskap minimerar upplevd stress (Hartzell et al., 2008). Samma studie förklarar samtidigt att en förbättrad produktionsprocess skulle bidra till att ledarskapet blir bättre. Produktionsprocessen var även ett omdiskuterat ämne i denna studie då majoriteten av samtliga platschefer ansåg att speciellt projekteringen oftast är bristfällig, vilket bidrar till att produktionsprocessen blir lidande.

## **Digitala**

Detta är en strategiform som på senare tid har blivit alltmer aktuell i takt med att utvecklingen av det digitala samhället skenar. I nyare studier finns digitaliseringen med i utvalda coping-forskningar där det pekar på att smartphones har en inverkan på upplevd stress och att användningen av ny kommunikationsteknologi (såsom smartphones) även bidrar till "*work-family conflict*" vilket syftar på när individer inte hittar en balans mellan yrkes- kontra familjrollen (Bowen et al., 2018). Denna strategi är av stor vikt även när man ska förebygga stress. Många platschefer vittnar om problematiken med kombinerad privat- och arbetstelefonen och att man aldrig blir av med arbetet när man kommer hem. Det anses att det ligger en stor orsak till stress i att man ständigt blir påmind av arbetet när man tar upp telefonen, antingen om fått något mejl, eller om man rent av påminns av arbetet genom att bara titta på telefonen.

Om man vill ha samma telefon privat som till arbetet, måste man göra sitt yttersta för att undvika att bli påmind av arbetet. En strategi är att man stänger av samtliga notiser, framförallt på mejlen. Detta gör att man aktivt måste agera för att se sina mejl. Detta är en strategi som platschef 4 och 5 vittnar om fungerar utmärkt. Vidare anses det viktigt att man kalenderplanerar, se resultatdel 5.1.1.3.

### **6.2.1 Betydelsen av dessa coping-kategorier**

Vi har fått fram dessa fyra coping-kategorierna vilka bygger på en syntetiseringsprocess där vi har fört in andra underkategorier i dessa coping-kategorier. Tanken med dessa kategorier är att de kan vara ett hjälpmedel för praktiker för både platschefer och arbetsgivare (såsom högre chefer och HR-personal) för att förstå och hantera upplevd arbetsrelaterad stress i byggföretag. Exempelvis kan man använda dem i det systematiska arbetet för att främja en mer hållbar

psykosocial arbetsmiljö för platschefer. Fördelarna med dessa kategorier är att det finns en tydlig uppdelning av copingstrategier. En individ kan med enkelhet välja, eller kombinera, en eller flera kategorier som för denne passar och fungerar bäst.

Dessa kategorier har arbetats fram genom samtal med platschefer där enskilda copingstrategier har identifierats. Vidare har samtliga enskilda copingstrategier sammanställts och analyserats för att kunna kombinera dessa och genom detta syntetisera samtliga copingstrategier till fyra nyanserade coping-kategorier.

Dessa fyra coping-kategorier är relevanta för arbetsgivare då det ger en förståelse över hur platschefer upplever deras arbetssituation. Genom dessa kategorier kan arbetsgivare bilda en förståelse för vad platschefer behöver mer av i sitt dagliga arbete, exempelvis frigöra mer tid för att hinna gå ett extra varv på arbetsplatsen eller för att kunna äta lunch utan att bli störd. Kandidatgruppen anser också att arbetsgivare bör förmedla dessa kategorier till alla platschefer i branschen samtidigt som de bör förespråka, rekommendera och ge resurser för att platschefer skall kunna utnyttja de copingstrategier som upplevs som mest användbara.

### 6.3 Kontrollbehovet genererar överarbete

Flera av studiens platschefer vittnar om begreppet ”frihet under ansvar” som någonting som samtliga respondenter lyfter upp som en positiv del i arbetet. Flera platschefer förklarar också att friheten och befogenheterna i yrkesrollen är hög, samtidigt som det framkommer att samtliga platschefer lider av ett kontrollbehov. Ungefär hälften av de intervjuande platscheferna uttryckligen poängterar att de lider av ett kontrollbehov. Det är anmärkningsvärt att resterande hälften av platscheferna inte uttryckligen poängterar problematiken av ett kontrollbehov, utan att det framkommer genom djupare diskussioner och samtal.

Kontrollbehovet grundar sig i olika fenomen. Platschef 2 beskriver situationen att hen vill ha koll på läget, och arbetar istället lite till för att ligga i framkant, medan platschef 8 beskriver kontrollbehovet som brist på tillit till arbetsgruppen. Kandidatstudien ligger i linje med vad Bowen et al. (2014) beskriver i sin forskning. Det är vanligt förekommande att platschefer vill ”bevisa” sig på arbetet och alltid visa framfötterna (Bowen et al., 2014), som även platschef 2 i denna studie vittnar om. Detta anses grunden till de övertidstimarna som majoriteten av platschefer arbetar. Det är ingen arbetsgivare som i sin yrkesrollsbeskrivning anger att en viss

tid av dagen skall gå till att lugna sitt kontrollbehov, visa framfötterna eller att bevisa för någon att man klarar av arbetsuppgifterna. Utan dessa moment som majoriteten av platscheferna går igenom är dem som är utanför de arbetsuppgifter som de är anställda för att utföra.

Det är viktigt att arbeta med varje enskild individ med att få bukt med kontrollbehovet. Om det beror på brist på tillit för arbetsgruppen är det viktigt med resurssättning och se till att resurssättningen är korrekt, eller om det beror på att man alltid vill ligga i framkant måste arbetet istället rikta in sig på att bygga en starkare relation med en tydligare kommunikation mellan platschef och projektchef som visar på att det räcker att utföra uppgiften *”tillräckligt bra”*.

Att ständigt vilja bevisa sig och visa framfötterna på arbetet är enligt Bowen et al. (2014) en stor orsak till stress. Detta är någonting som anses som en för stor personlig press att alltid försöka vara bäst. Platschefer upplevs generellt vara extremt målmedvetna och tävlingsinriktade, de vill inte vara den platschefen som presterar sämst på jobbet, och för att undvika det är platscheferna beredda att överarbeta uppgifter och ta på sig mer uppgifter än vad man borde vilket genererar i ökad arbetsbelastning och stress.

#### 6.4 Det administrativa arbetets fälla

Denna studie bekräftar delvis att administrations- och pappersarbetet har ökat för platscheferna. Vidare bekräftar studien att denna ökning är en negativ ökning för platschefers arbetsbelastning. Tidigare studier (Styhre, 2006) har påvisat att det dagliga administrativa rutinerna är en bidragande orsak till att platschefer upplever en högre arbetsbelastning och stress (Styhre & Josephson, 2006). Detta är någonting som genom platschef 3, 8 och 9 bekräftar i denna studie. Vidare påpekar platschef 3 att dessa rutiner även är någonting som har förbättrat byggbranschen genom exempelvis rutinstyrda skyddsronder. Det ses som en positiv utveckling för branschen att viktiga uppgifter som exempelvis arbetsmiljö tas på allvar och följs upp internt i företaget. Däremot anses det finnas ytterligare resurser på arbetsplatsen som avlastar platschefen när dessa uppgifter blir för omfattande.

Någonting som lyfts upp i denna studie är hur det breda och ökade ansvaret belastar platscheferna på ett administrativt samt mentalt tungt sett. Samtliga områden man ansvarar över skall enligt majoriteten av respondenterna på något vis hanteras administrativt. Detta ökar

arbetsbelastningen vilket leder till att platschefer upplever en högre grad av stress då det upplevs mentalt jobbigt när man inte hinner fullfölja de ansvarsområden man förväntas rå över.

## 6.5 Tankar och reflektioner

Detta avsnitt omfattar enklare tankar och reflektioner som kandidatgruppen anser värdefulla för fortsatta studier inom ämnet.

### 6.5.1 Hur företagen behandlar upplevd stress

Det är väldigt få av platscheferna som är medveten om hur man blir behandlad om man skulle uppleva en för hög grad av stress. Detta anser kandidatgruppen blir problematiskt då det i sin tur kan generera en form av stress då individen upplever känslan av ensamhet. Att uppleva en ensamhetskänsla som platschef har i sin tur identifierats som en orsak till stress. Detta blir alltså en ond cirkel.

Kandidatgruppen anser att entreprenadföretagen bör vara bättre på att belysa problematiken kring stress, och genom detta lyfta upp ämnet och vara tydliga med hur entreprenadföretaget hanterar situationen om en platschef skulle uppleva stress.

### 6.5.2 Förväntade arbetstimmar

Tidigare forskning använder ganska negativa termer vad det gäller mängden timmar platschefer arbetar (Styhre, 2011). Denna studie visar på att övertid är vanligt förekommande bland platscheferna och efter djupare undersökningar framkommer det att genomsnittet för arbetade timmar per vecka är drygt 45 timmar. Tidigare studier har också resulterat i att en stor bidragande orsak till stress är just de långa arbetstiderna (Haynes & Love, 2004). Samma studie förklarar hur långa arbetstider kan leda till både psykologiska och fysiologiska konsekvenser på individen.

Trots att det publicerats många tidigare studier som belyser problematiken med långa arbetstider, är det många platschefer som upplever att entreprenadföretaget inte gör allt för att exempelvis sätta in mer resurser. Ett första steg skulle i kandidatgruppens mening kunna vara att göra entreprenadföretaget medvetna om hur många timmar platscheferna arbetar. Detta skulle kunna göras genom att man varje månad rapporterar sina arbetstimmar till HR. Vidare

skulle man även kunna sätta upp mer ambitiösa policys i företaget och (a) se till att de efterlevs, samt (b) att företaget skapar stöd och resurser för att de ska kunna efterlevas av platscheferna.

### 6.5.3 Balansen mellan planering och skicklig improvisation

Många av studiens respondenter lyfter upp planering som en viktig del i hur de arbetar för att förebygga att de upplever stress. Det togs ofta upp svårigheterna i hur man planerar på bästa sätt, två av förslagen som var vanligt förekommande var exempelvis kalenderplanering eller tillverka To-Do listor på datorn. Tidigare studier har vänt och vridit på hur man som individ bör agera vid planeringsfasen och där kommit fram till att det inte går att planera för alla moment, oavsett hur noggrann man är (Styhre, 2012). Samtidigt menar den forskningen att det är viktigt att balansera en noggrann planering med en skicklig improvisation vid moment som inte går att planera för. Byggbranschen är känt för att det är väldigt mycket oförutsägbara händelser, händelser som inte i planeringsfasen går att kontrollera (Styhre, 2012). Slutligen poängterar även tidigare studier att ledarskap och planering i en övervägande utsträckning är händelsestyrt (Holmberg & Tyrstrup, 2010).

## 7. Slutsatser

Syftet med rapporten var att undersöka platscheferers upplevelser av arbetsrelaterad stress samt copingstrategier. Detta gjordes genom en kvalitativ intervjustudie utförd på tio olika platschefer samt ett par HR-personer, projektchefer och arbetsledare. Tidigare studier har pekat på att det krävs ytterligare forskning inom ämnet för att förbättra platscheferers arbetssituation samt att platscheferers arbetssituation förvärras med åren på grund av bredare ansvarsområden och fler administrativa arbetsuppgifter (Davidson & Sutherland, 1992).

Det framkommer att platschefer upplever att de har hög arbetsbelastning, samtidigt som majoriteten upplever att arbetsbelastningen ökar med åren. Samtliga platschefer har upplevt arbetsrelaterad stress där vissa till och med behövt söka hjälp. Detta kan bland annat bero på att majoriteten av samtliga platschefer arbetar med än 40 timmar i veckan, där vissa arbetar betydligt mer. Det framkommer att orsakerna till stress kan vara antingen dålig projektering till att de bär ett stort ansvar i kombination med ökat administrativt ansvar

Vidare identifieras en rad olika copingstrategier, som har sammanfattats till fysiska, mentala, sociala och digitala strategier. Det ses som viktigt att fysiskt aktivera sig för att hantera en stressig situation, samtidigt som det anses värdefullt att mentalt fokusera på annat, genom exempelvis att byta miljö. Sociala strategier är en viktig del i att bearbeta en upplevd stress, detta genom att exempelvis involvera arbetskollegor eller umgås med nära och kära. Slutligen är digitala strategier en coping-kategori som har blivit viktigare i takt med samhällets digitalisering. Det anses viktigt att hantera balansen mellan arbetstelefon kontra privattelefon genom att exempelvis stänga av notiser på mejl, aktivt kalenderplanera i telefonen samt försöka stänga av arbetsnumret när man slutar för dagen.

Entreprenadföretagen bör vara tydligare med vad som förväntas på respektive platscheferna, detta kan göras med exempelvis förväntanssamtal och uppföljningssamtal. Vidare uttrycker platscheferna ett behov av att få mer information från företagen angående hur de aktivt hanterar stress om en platschef skulle uppleva en hög grad stress. Slutligen anser kandidatgruppen att företagen bör ha en större uppfattning i hur många timmar som platscheferna faktiskt arbetar.

Att platschefer i flera fall trivs med att uppleva stress har bidragit till en annan förståelse för tidigare forskning som ibland presenter en positiv bild av att platschefer upplevs nöjda med sin arbetssituation (Styhre & Josephson, 2006). Genom de fyra nya coping-kategorierna som presenterades har en annan bild över copingstrategier utvecklats i jämförelse med vad som presenterats i tidigare forskning (Bowen et al., 2021). Dessa coping-kategorier bör utnyttjas av företag och företagshälsovård i syfte att lyfta fram alternativ till platschefer över hur man bör agera vid upplevd stress. Vidare bör entreprenadföretagen på ledningsnivå ge tydligare information till medarbetarna hur stress hanteras internt, för att undvika att platscheferna är ovetandes över hur företaget arbetar.

## 8. Förslag på framtida forskning

Det finns stor möjlighet till vidare studier inom ämnet. Det sågs ett intressant samband efter att ha utfört intervjuer med platschefer, HR-personal och projektledare från samma företag. Kandidatgruppen anser därför att det är relevant att vid ytterligare studier utföra en fallstudie över ett eller två företag, där man går in djupare på hur platschefer upplever arbetssituationen, för att vidare jämföra med ansvariga personer på samma företag.

Vidare studier bör också forska på fenomenet att platschefer trivs med stress. Denna uppsats resulterade i att fenomenet finns, men det bör göras djupare och mer ingående studier på ämnet som går i botten på problematiken kring hur platschefer upplever sin arbetssituation där stort fokus läggs på hur individer trivs med stress.

Slutligen ser kandidatgruppen ett problem mellan överarbete och strävan efter att vara i kontroll. Då platschefer jobbar i en miljö som i grunden är oförutsägbar och svår att kontrollera bidrar det till att platschefer per automatik överarbetar för att ha kontroll. Det bör därför forskas vidare på hur kombinationen mellan överarbete och kontrollbehov påverkar platscheferna.

## 9. Referenslista

- Algotsson, J. (2015). *Om förändringar att nå sina mål*. BoD.
- Alvesson, M., & Skoldberg, K. (2017). *Tolkning och reflektion : vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod* (Tredje uppl.). Studentlitteratur AB.
- American Psychological Association. (2020). *Coping strategy*.  
<https://dictionary.apa.org/coping-strategy>
- Arbetsmiljöverket. (2017a). *Stress och hög arbetsbelastning*.  
<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-stress-och-hog-arbetsbelastning-faktablad-2017-02.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2017b). *Utmaningen - en film om den sjuka jobbstressen* [Film].  
<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/utmaningen/>
- Boverket. (2020). *Regionala byggbehovsberäkningar 2020-2029*.  
<https://www.boverket.se/sv/samhallsplanering/bostadsmarknad/bostadsmarknaden/behov-av-bostadsbyggande/byggbehovsberakningar/>
- Bowen, Edwards, P., Lingard, H., & Cattell, K. (2014). Occupational stress and job demand, control and support factors among construction project consultants. *International Journal of Project Management*, 32(7), 1273-1284.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.01.008>
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P., & Cattell, K. (2018). Work-related contact, work-family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, 36(3), 153-174. <https://doi.org/10.1080/01446193.2017.1341638>
- Bowen, P., Peihua Zhang, R., & Edwards, P. (2021). An investigation of work-related strain effects and coping mechanisms among South African construction professionals. *Construction Management and Economics*, 39(4), 298-322.  
<https://doi.org/10.1080/01446193.2020.1870045>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (Fjärde uppl.). SAGE Publications.
- Davidson, M. J., & Sutherland, V. J. (1992). Stress and Construction Site Managers: Issues for Europe 1992. *Employee Relations*, 14(2), 25-38.  
<https://doi.org/10.1108/01425459210012680>
- Djerbarni, R. (1996). The impact of stress in site management effectiveness. *Construction Management and Economics*, 14(4), 281-293.  
<https://doi.org/10.1080/014461996373368>

- Dopson, S., & Stewart, R. (1990). What is Happening to Middle Management? *British Journal of Management*, 1(1), 3-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.1990.tb00151.x>
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö : begrepp, bedömning och utveckling*. Studentlitteratur AB.
- Folkhälsomyndigheten. (2020). *Psykisk hälsa – hur mår vi i Sverige?* <https://www.folkhalsomyndigheten.se/fokus-psykisk-halsa/vad-ar-psykisk-halsa/psykisk-halsa--hur-mar-vi-i-sverige/>
- Folkhälsomyndigheten. (2021). *Stress*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/resultat/halsa/stress/>
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Gjerde, S., & Alvesson, M. (2020). Sandwiched: Exploring role and identity of middle managers in the genuine middle. *Human Relations*, 73(1), 124-151. <https://doi.org/10.1177/0018726718823243>
- Gluch, P. (2009). *Hållbart byggande och projektbaserad organisering-en studie av organisatoriska flaskhalsar* (2009:3). Chalmers Tekniska Högskola. [https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/local\\_100665.pdf](https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/local_100665.pdf)
- Götalandsregionen, V. (2016). *ISM:s definition på stress*. <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/vad-ar-stress/definition-pa-stress/>
- Hartzell, M., Leineweber, C., Hansson, M., Theorell, T., & Westerlund, H. (2008). *Hållbart ledarskap i byggsektorn: En pilotstudie av aspekter i platschefers ledarskap som begränsar stress, främjar hälsa och produktivitet*. Stockholms universitet. [http://www.stressforskning.su.se/polopoly\\_fs/1.51569.1320925093!/StressrapportNC20080421b.pdf](http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51569.1320925093!/StressrapportNC20080421b.pdf)
- Haynes, N. S., & Love, P. E. D. (2004). Psychological adjustment and coping among construction project managers. *Construction Management and Economics*, 22(2), 129-140. <https://doi.org/10.1080/0144619042000201330>
- Holmberg, I., & Tyrstrup, M. (2010). Well then - What now? An everyday approach to managerial leadership. *Leadership*, 6, 353-372. <https://doi.org/10.1177/1742715010379306>
- Johansson, M. (2018). *Källanvändning och Metod* [Linköpings Universitet]. [https://larportalen.skolverket.se/LarportalenAPI/api-v2/document/path/larportalen/material/inriktningar/5-las-skriv/Gymnasieskola/013\\_lasa\\_skriva\\_vetenskaplig\\_text/del\\_05/Material/Flik/Del\\_05\\_MomentA/Artiklar/M13\\_05A\\_01\\_kallanvandning\\_metod.docx](https://larportalen.skolverket.se/LarportalenAPI/api-v2/document/path/larportalen/material/inriktningar/5-las-skriv/Gymnasieskola/013_lasa_skriva_vetenskaplig_text/del_05/Material/Flik/Del_05_MomentA/Artiklar/M13_05A_01_kallanvandning_metod.docx)

- Josephson, P.-E., Räisänen, C., Lindström, M., & Luvö, B. (2013). *Sveriges bästa platschefer*.
- Kemeny, M. E. (2003). The Psychobiology of Stress. *Current Directions in Psychological Science*, 12(4), 124-129. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01246>
- Kry. (2021). Fysisk aktivitet hjälper mot stress (också). <https://www.kry.se/din-halsa/fysisk-aktivitet-hjalper/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (Tredje [reviderade] uppl.). Studentlitteratur AB.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lindskog, L., & Blombäck, T. (2018). *Fokusområde Bygg 2018*. Arbetsmiljöverket.
- Mäki, T., & Kerosuo, H. (2013). Site managers' uses of building information modeling on construction sites. In S. D. Smith & D. D. Ahiaga-Dagbui (Eds.), *Proceedings 29th Annual Association of Researchers in Construction Management Conference, ARCOM 2013* (ss. 611-621). [http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2013-0611-0621\\_Maki\\_Kerosuo.pdf](http://www.arcom.ac.uk/-docs/proceedings/ar2013-0611-0621_Maki_Kerosuo.pdf)
- Nationalencyklopedin. (u.å.). *Stress*. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/stress>
- Pearlin, L. I. (1999). Stress and mental health: A conceptual overview. In V. Horwitz & T. L. Scheid (Eds.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems*. (ss. 161-175). Cambridge University Press.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21. <https://doi.org/10.2307/2136319>
- Polesie, P. (2013). The view of freedom and standardisation among managers in Swedish construction contractor projects. *International Journal of Project Management*, 31, 299–306. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.09.010>
- Selye, H. (1959). Perspectives in Stress Research. *Perspectives in Biology and Medicine*, 2(4), 403-416. <https://doi.org/10.1353/pbm.1959.0000>
- Selye, H. (1993). History of the stress concept. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects*, 2nd ed. (ss. 7-17). Free Press.
- Skinner, E. A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: a review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychol Bull*, 129(2), 216-269. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.2.216>
- Statistiska Centralbyrån. (2017). *Högst andel jobbar heltid inom byggbranschen*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2017/Hogst-andel-jobbar-heltid-inom-byggbranschen/>

- Statistiska Centralbyrån. (2021). *Befolkningsprognos för Sverige*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningsprognos-for-sverige>
- Styhre, A. (2006). The bureaucratization of the project manager function: The case of the construction industry. *International Journal of Project Management*, 24(3), 271-276. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2006.01.002>
- Styhre, A. (2011). The overworked site manager: gendered ideologies in the construction industry. *Construction Management and Economics*, 29(9), 943-955. <https://doi.org/10.1080/01446193.2011.588955>
- Styhre, A. (2012). Leadership as muddling through: Site managers in the construction industry. *The Work of Managers: Towards a Practice Theory of Management*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199639724.003.0007>
- Styhre, A., & Josephson, P.-E. (2006). Revisiting site manager work: stuck in the middle? *Construction Management and Economics*, 24(5), 521-528. <https://doi.org/10.1080/01446190600658743>
- Ulrich-Lai, Y. M., & Herman, J. P. (2009). Neural regulation of endocrine and autonomic stress responses. *Nature reviews. Neuroscience*, 10(6), 397-409. <https://doi.org/10.1038/nrn2647>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisksamhällsvetenskaplig forskning*. [https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)
- Watts, J. H. (2009). 'Allowed into a Man's World' Meanings of Work–Life Balance: Perspectives of Women Civil Engineers as 'Minority' Workers in Construction. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 37-57. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>
- Yip, B., Rowlinson, S., & Siu, O. (2008). Coping strategies as moderators in the relationship between role overload and burnout. *Construction Management & Economics*, 26, 871-882. <https://doi.org/10.1080/01446190802213529>

## Bilagor

Nedan presenteras samtliga intervjuguider i form av bilagor:

### Bilaga 1 – Intervjuguide platschefer

#### Personliga frågor

1. Hur gammal är du?

2. Vad har du för utbildning?

3. Skulle du kortfattat kunna beskriva din karriärsbakgrund, vad har du arbetat med tidigare?  
Hur länge har du arbetat på (aktuellt företag)?

4. Hur länge har du arbetat som platschef?

5. (Om du arbetat relativt länge som platschef, eller dra en "gissning") Upplever du att stress i ditt arbete har ökat de senaste åren, och isfall hur?

6. Ungefär hur många timmar lägger du på ditt arbete varje vecka?

*I genomsnitt, inte hur många timmar du bör lägga, utan va ärlig om du jobbar mer eller mindre än vad du borde.*

7. (Om du arbetar övertid) Vad är anledningen till att du måste arbeta mer än 40 timmar per vecka?

*Exempelvis, kan det vara: Extra betalning? Tidspress? Prestationsförväntningar?*

#### Yrkesroll

8. Kan du berätta lite om ditt arbete? Hur ser en typisk arbetsdag ut för dig?

*Typiska arbetsuppgifter, ansvarsområden., grupparbeten kontra individuellt arbete.*

9. Hur upplever du rollen som platschef?

*Specificera utifrån:*

- 1. Krav och förväntningar (t.ex. vilka? Var kommer dom ifrån?)*
- 2. Frihet, ansvar och befogenheter*
- 3. Stöd och resurser*

10. Hur mycket tid spenderar du inne på kontoret jämfört med ute på byggarbetsplatsen?

11. Hur upplever du arbetsbelastningen i ditt dagliga arbete?

*Anser du att du har för hög, låg eller lagom arbetsbelastning.*

12. (Om du anser har hög arbetsbelastning) Hur tänker du kring din höga arbetsbelastning? Varför ser det ut på dem här sättet?

13. Hur ser kommunikationen ut mellan dig och företaget angående din arbetsbelastning?

## **Stress**

14. Vad är stress för dig?

15. Hur ofta känner du dig stressad i arbetet?

*Uppskattningsvis*

16. Hur påverkar eventuell stress dig?

17. Finns det faktorer, situationer eller arbetsuppgifter i ditt arbete som bidrar till att du känner dig stressad?

*Följdfråga: Vilka är dessa? Hur uppkommer dessa? Hur ofta uppkommer dessa? Hur skapar de stress?*

18. Hur har dina upplevelser av krav och stress påverkats av pandemin?

*Följdfråga: Är det någon typ av stresssituation som har försvunnit eller tillkommit på grund av pandemin? Har stressen förändrats?*

## **Stressens påverkan på privatliv**

19. Hur hanterar du balansen mellan arbetsliv och privatliv?

20. Hur mycket kontakt har du med arbetet under ledig tid?

*Följdfråga: känner du att det stör ditt privata liv?*

## Stresshantering

21. Vad tror du man kan göra för att minska stressen för platschefer?

*Generellt*

22. Vad hade du för strategier eller olika aktiviteter för att minimera den stressen?

*Följdfråga: Speciella strategier i privatlivet? Speciella strategier i arbetslivet?*

23. Hur tycker du dessa situationer fungerade?

*Utveckla*

24. Hur har dessa strategier påverkat dig?

25. Hur jobbar du för att förebygga stress?

*Följdfråga: Har du några specifika saker du gör i privatlivet kontra arbetslivet?*

26. Hur upplever du att företaget ser på stress? Hur hanteras stress internt inom företaget?

27. Vilka budskap upplever du att dina chefer sänder gällande stress? Vad skulle företaget kunna göra för att förbättra din arbetssituation?

28. Hur upplever du möjligheten till stöd och avlastning?

29. Känner du att du kan be om stöd och/eller delegera vissa arbetsuppgifter? Utveckla gärna.

30. (Om du någon gång känt dig stressad) Har du bett om hjälp hos exempelvis en psykolog?

31. Avslutningsvis, finns det någon rollbeskrivning över din yrkesroll, med vad som är dina arbetsuppgifter och vad som förväntas av dig?

## Bilaga 2 – Intervjuguide HR-personal

### Personliga frågor

1. Hur gammal är du?

*Kön?*

2. Vad har du för utbildning?

3. Skulle du kortfattat kunna beskriva din karriärsbakgrund, vad har du arbetat med tidigare?  
Hur länge har du arbetat på *(aktuellt företag)*?

4. Hur länge har du arbetat som HR-chef?

5. Hur länge har du arbetat på *(aktuellt företag)*?

6. Vad har du för arbetsuppgifter?

7. Hur ser en typisk arbetsdag ut för dig?

*Typiska arbetsuppgifter, ansvarsområden*

### Stress

8. Vad är stress för dig?

*Följdfråga: Ser du på stress som någonting positivt eller negativt? Vad tror du det är som orsakar stress?*

9. Hur upplever du att pandemin har påverkat platscheferna?

*Följdfråga: Är det någon typ av stresssituation som har försvunnit eller tillkommit på grund av pandemin? Har stressen förändrats?*

## Platschefer

10. Vilken betydelse har platschefen för företaget?

11. Hur ser kontakten med platschefer ut för dig? Upplever du att du har bra kontakt med platscheferna på företaget?

12. Upplever du det som vanligt förekommande att platschefer tar kontakt med HR om de känner sig stressade?

*Följdfråga: Skulle du kunna uppskatta någon siffra på det?*

13. Sker det att någon i platschefens närhet kommit till dig och sagt att han/hon upplevt att platschefen är stressad?

14. Är det någon skillnad på vilka som kommer och pratar om stress med er?

*Skillnad i ålder? Arbetsroll? Osv*

15. Hur upplever du att arbetssituationen och stressituationen ser ut bland platschefer?

16. Anser du att det är ett problem med upplevd stress bland platschefer?

*Följdfråga: Är detta en prioriterad fråga inom företaget?*

17. Vilka tror du är platschefernas största stressfaktorer, och varför är det så?

*Följdfråga: Finns det någon arbetsuppgift, eller typ av projekt, som verkar vara mest stressande för platscheferna?*

18. Hur mår platscheferna?

*Jag tänker mest om du har koll på diverse arbetsmiljöundersökningar*

19. Hur yttrar sig stressproblematiken inom företaget?

20. Vad kan företaget, och vad kan platscheferna, göra för att förbättra platschefernas arbetssituation?

21. Vems ansvar anser du det är för att motverka stress?

*Följdfråga: Hur görs detta? (Enligt arbetsmiljölagen är det arbetsgivarens ansvar)*

22. Om du skulle jämföra arbetsbelastningen mellan platscheferna gentemot arbetsledare och projektchef/arbetschef, Anser du det vara en jämn arbetsfördelning?

23. Hur arbetar företaget för att motverka stress?

*Olika program, policys, riktlinjer, stödfunktioner etc.*

24. Vilka uppfattningar har du angående om platscheferna är lediga när dom är lediga, eller om det förekommer arbete på ledig tid?

25. Hur upplever du att balansen mellan positiv feedback och negativ feedback till platschefen är?

*Följdfråga: Får de lika mycket kred när projektet går bra som "skit" när det är något som går sämre?*

26. Vilka normer finns det hos platscheferna?

27. Vad kännetecknar en ideal platschef?

28. Vilka förväntningar finns det på platscheferna gällande exempelvis arbetstid och tillgänglighet?

*Följdfråga: Är dessa förväntningar rimliga?*

29. Återkoppling från fråga 10; Varför gör ni som företag inte mer för att minska stressen bland platschefer och göra rollen mer hållbar om den nu är så essentiell

## Bilaga 3 – Intervjuguide projektchef och arbetsledare

### Personliga frågor

1. Hur gammal är du?

2. Vad har du för utbildning?

3. Skulle du kortfattat kunna beskriva din karriärsbakgrund, vad har du arbetat med tidigare?

Hur länge har du arbetat på (aktuellt företag)?

*Följdfråga (om det är projektchef): Har du arbetat som platschef tidigare? Hur ser du på skillnaden i yrket?*

4. Hur länge har du arbetat som arbetsledare/projektchef?

5. Hur länge har du arbetat på (aktuellt företag)?

6. Ungefär hur många timmar lägger du på ditt arbete varje vecka?

*I genomsnitt, inte hur många timmar du bör lägga, utan va ärlig om du jobbar mer eller mindre än vad du borde.*

7. (Om du arbetar övertid) Vad är anledningen till att du måste arbeta mer än 40 timmar per vecka?

*Exempelvis, kan det vara: Extra betalning? Tidspress? Prestationsförväntningar?*

### Stress

8. Vad är stress för dig?

*Följdfråga: ser du på stress som någonting positivt eller negativt? Vad tror du det är som orsakar stress?*

9. Hur ofta känner du dig stressad i arbetet?

*Uppskattningsvis*

10. Hur påverkar eventuell stress dig?

11. Upplever du att platschef är mer eller mindre stressade i sin yrkesroll jämfört med din yrkesroll?

12. Vilka arbetsuppgifter anser du är mest påfrestande i stressaspekt för en platschef?

13. Upplever du att det finns någon speciell arbetsuppgift som är extra tidskrävande för en platschef?

### **Platschefer**

14. Hur upplever du att pandemin har påverkat platscheferna? Är det någon typ av stresssituation som har försvunnit eller tillkommit på grund av pandemin?

15. Har du upplevt att din närmsta platschef känt sig stressad någon gång?

*Följdfråga: Varför tror du det är så? Hur märkes det?*

16. Har du upplevt att någon platschef uttryckt till dig att hen känt sig stressad i arbetet?

*Följdfråga: Har hen bett om hjälp med någonting på grund av att hen är för stressad?*

17. Anser du att platscheferna tar på sig mycket arbete själv som de istället hade kunnat delegera till någon annan?

*Följdfråga: Varför är det/är det inte så?*

18. Hur vanligt förekommit är det att platschefen kontaktar dig med jobbrelaterade saker trots att han/hon är ledig eller har semester?

### Projektschef/Arbetschef relaterad fråga:

19. Har du någon gång upplevt att platschefer i din närhet har för mycket att göra

*Följdfråga: Har du i dessa fall erbjudit hjälp till platschefen?*

20. Hur upplever du att förhållandet mellan arbete inne på kontor respektive arbete ute på byggplats ser ut för platscheferna, tidsmässigt?

*Följdfråga: Upplever du att detta förhållande har förändrats med tiden du varit aktiv i din yrkesroll?*

21. Hur upplever du att balansen mellan positiv feedback och negativ feedback till platschefen är?

*Följdfråga: Får de lika mycket kred. när projektet går bra som "skit" när det är något som går sämre?*

22. Hur upplever du att kulturen på företaget är angående arbetsbörda och arbetsmängd?

23. Vad kännetecknar en ideal platschef?

24. Vilka förväntningar finns det på platscheferna gällande exempelvis arbetstid och tillgänglighet?

*Följdfråga: Är dessa förväntningar rimliga?*

25. Vart kommer dessa förväntningar ifrån?

26. Avslutningsvis, finns det någon rollbeskrivning över din yrkesroll, med vad som är dina arbetsuppgifter och vad som förväntas av dig?



**CHALMERS**