

EXAMENSARBETE - MAGISTERNIVÅ

VÅRD- OCH OMSORGSADMINISTRATION
VID AKADEMIN FÖR VÅRD, ARBETSLIV OCH VÄLFÄRD
2022:61

Att jämföra skillnader avseende upplevelser av
stress och ensamhet hos chefer i enskilt respektive
i delat ledarskap inom äldreomsorg

Charlotte Billgert
Sarah Wallinder



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Examensarbetets titel:	Att jämföra skillnader avseende upplevelser av stress och ensamhet hos chefer i enskilt respektive i delat ledarskap inom äldreomsorg
Författare:	Charlotte Billgert och Sarah Wallinder
Huvudområde:	Vård- och omsorgsadministration
Nivå och poäng:	Magisternivå, 15 högskolepoäng
Utbildning:	Magisterprogram i hållbar organisering och hälsofrämjande ledarskap inom vård och omsorg
Handledare:	Cecilia Ljungblad
Examinator:	Erik Ljungar

Sammanfattning

Att vara chef idag inom vård och omsorg kan innebära höga krav på prestation i verksamhetens olika delar så som ekonomi i balans och goda arbetsförhållanden för att ha nöjda medarbetare. Chefer har därför många gånger en arbetssituation där krav och resurser är i obalans, stress och svårigheter att prestera enligt behov är ett problem. Det visar sig också i studier att chefer saknar socialt stöd och handledning i sin chefsroll och beskriver även ett bristfälligt administrativt stöd. Ett sätt för chefer att få en mer hållbar arbetssituation kan därför vara att dela på uppgifterna med en annan chefskollega, på så sätt blir arbetsbördan mindre tung och upplevelsen av ensamhet minskar. Det är dock viktigt att samarbetet mellan cheferna fungerar och att det finns en bra balans mellan egenskaper och kemi. Studiens syfte är att jämföra skillnader avseende upplevelser av stress och ensamhet hos chefer i enskilt och i delat ledarskap inom äldreomsorg. För att besvara studiens frågeställningar användes en webbaserad enkät. Avseende upplevelsen av ensamhet fanns en signifikant skillnad mellan de chefer som är verksamma inom delat respektive enskilt ledarskap. Upplevelsen av ensamhet var mindre hos chefer i delat ledarskap. Däremot fanns det inte någon signifikant skillnad i upplevelse av stress mellan chefer i enskilt och i delat ledarskap. Det fanns dock en hög grad av stress i båda grupperna vilket skulle kunna indikera att det är chefsrollen och stress som hänger ihop och därmed att det inte minskar stressnivån att dela chefsrollen med en annan chefskollega.

Nyckelord: *Delat ledarskap, enskilt ledarskap, samledarskap, joint pair leadership, leadership, shared leadership, leadership and sustainability.*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	1
2. BAKGRUND	2
2.1 Ledarskap/chefskap	2
2.2 Stress	2
2.4 Ensam roll	4
3. TEORETISK REFERENSRAM	6
4. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	8
4.1 Problemformulering	8
4.2 Syfte	9
4.3 Frågeställningar	9
5. METOD	9
5.1 Kvantitativ metod	9
5.2 Urval	9
5.3 Datainsamling	10
5.4 Enkätens utformning	11
Pilotenkät	11
5.5 Dataanalys	12
Index	13
5.6 Etiska överväganden	14
6. RESULTAT	15
6.1 Deskriptivt resultat	15
Ålder och form av ledarskap	15
Kön och form av ledarskap	15
År som chef och form av ledarskap	16
6.2 Analytiskt resultat	17
7. DISKUSSION	20
7.1 Metoddiskussion	20
7.2 Resultatdiskussion	21
7.3 Framtida forskning	24
8. SLUTSATSER	24
9. REFERENSER	25
Bilaga 1	29
Bilaga 2	31
Bilaga 3	32
Bilaga 4	33

FÖRORD

Till att börja med vill vi rikta ett stort tack till alla chefer som genom att svara på enkäten möjliggjorde undersökningen. Tack för engagemang och att ni valde att delta i studien.

Vi vill också rikta ett varmt tack till vår handledare Cecilia Ljungblad, som guidat oss genom uppsatsarbetet och gett oss konstruktiv kritik och uppmuntran.

Avslutningsvis vill vi också ge ett stort tack till Sara Larsson Fällman som generöst delat med sig av sin tid till oss för värdefull guidning inom det statistiska området av uppsatsen.

Med förhoppning om en stunds trevlig läsning!

Lotta o Sarah

1. INLEDNING

Författarna var nyfikna på om den egna uppfattningen stämde att det skulle upplevas som mindre stressfullt och ensamt att dela ett ledarskap tillsammans med en annan person, i stället för att leda enskilt. I det egna arbetet som chef genom åren har det ofta lyfts från chefskollegor att upplevelsen är just att det känns ensamt i chefsrollen. Det finns inte någon naturlig person att främst kanske bolla med i det dagliga arbetet, men även att ha känslan av att inte vara inkluderad i det sociala sammanhanget på arbetsplatsen. I en utredning som nyligen gjordes av Myndigheten för vård- och omsorgsanalys (2021) bekräftas att första linjens chefer inom äldreomsorg saknar organisatoriska förutsättningar och stöd för att kunna utföra ett gott ledarskap och därmed uppnå en god hållbarhet i arbetssituation både för dem själva och för medarbetare. Stödet som saknas handlar ofta om administrativt stöd, ofta för att bättre kunna hantera medarbetarfrågor som upplevs som svåra. Att arbeta i ett delat ledarskap kan vara ett sätt att minska känsla av stress och ensamhet. Det saknas dock kunskap om det finns skillnader mellan att arbeta i ett enskilt eller i delat ledarskap vad gäller dessa upplevelser, finns det skillnader grupperna emellan i grad av dessa upplevelser eller har det med något annat att göra? Kunskap finns det dock om att när problem kan hanteras tillsammans med en eller flera personer, samt att ansvaret för lösningar kan delas så leder det till att tyngden av ansvaret minskar på ett bra sätt. Idag finns det höga krav på vad en chef skall prestera. Ofta har chefen många medarbetare att ansvara för, det finns förväntningar från ledningen på att leverera en ekonomi i balans och att arbetsmiljön i verksamheten skall vara god för alla medarbetare. Forskning visar att allt fler organisationer väljer att tillämpa delat ledarskap då det minskar arbetsbördan och känsla av ensamhet, samt att två chefer tillsammans utgör en bredare kompetens. Det är faktorer som i sin tur har en positiv påverkan på hållbarhet och hälsa i arbetslivet för en chef vilket indirekt också påverkar medarbetarna positivt i verksamheterna.

2. BAKGRUND

2.1 Ledarskap/chefskap

Det finns många definitioner av ledarskap, några skiljer sig en del från varandra till exempel i uppfattningen om hur påverkan på andra fungerar, syftet med påverkan, sättet den utförs på och hur resultatet av den blir. Det som däremot ofta är gemensamt i definitionerna handlar om att ledarskap är en process där en eller flera personer medvetet påverkar andra med avsikt att leda, strukturera och underlätta för aktiviteter och relationer inom en grupp eller organisation (Kaulio 2012, s 5).

Kallar sig en verksamhetsansvarig person för ledare eller chef och vad är skillnaden i beskrivningen av begreppen ledarskap och chefskap? Chefskap kan vara mer av en formell position där en person officiellt har valts till chefsjobbet. Ledarskap handlar mer om själva funktionen att visionärt leda men inte sällan har även chefsrollen inkluderat i sitt uppdrag att just leda. Å andra sidan kan en person med ledningsfunktion vara utan chefsuppgifter. Ytterligare beskrivning är att ledarskapet främst handlar om att driva förändringsprocesser av individer, grupper och organisationer, hur visioner formuleras samt hur ett gemensamt mål nås (Thelin & Wolmesjö 2014). Chefskapet däremot har främst fokus på konkreta ansvarsområden, till exempel budget, kontroll, planering, beslutsfattande, arbetsledning, styrning och uppföljning. Oftast förväntas den verksamhetsansvariga personen handha både chefs- och ledarrollen, visioner och förändring samt ordning och reda hänger givetvis ihop (Kaulio 2012, s 1). Från tidigare forskning är det känt att ledarskap och organisering är betydelsefulla faktorer för verksamhetens utveckling och medarbetares arbetsmiljö (Bremer, Kullén Engström, Fredman, Jonasson, Jutengren, Karlsson & Sandman 2016). Diskussioner och fokus kring ledarskap inom vården är alltmer aktuellt och närvarande orsakat av de samhällspolitiska förändringar som ständigt sker. Det leder till behov och krav på omorganisation och på ett förändrat ledarskap, där ekonomi och minskad budget ska kombineras med etiska och medicinska frågor (Wikström, Dellve, Arman & Tengelin 2011). Samhällspolitiska förändringar kan bland annat handla om att den äldre befolkningen ökar och därmed även behovet av vård och omsorg, förändringar med fokus på ökade effektiviseringar, teknikutveckling, brukarmedverkan, anhörigstöd och värdeskapande i vård och omsorg. Det leder till en ökad arbetstakt för chefer och medarbetare där även personalomsättningen blir en utmaning (Bremer et al. 2016). Utöver att chefens egen arbetsmiljö är viktig, finns det god kännedom om att ledarskapet spelar en nyckelroll för att både minska stress och åstadkomma ett gott arbetsmiljöklimat för medarbetare (Björklund, Lohela Karlsson, Jensen, Hagberg & Bergström 2004).

2.2 Stress

Stress som begrepp beskrevs på 40-talet av kanadensaren Hans Selye (1958) som en fysiologisk reaktion på en ospecifik uppvarvning som svar på en påfrestning eller utmaning om vad som helst. Stress i sig behöver alltså inte innebära något negativt och är en viktig överlevnadsstrategi. Det som påverkar oss från yttre håll till en stressreaktion kallas stressorer (Theorell 2012, s 39–40).

En stressreaktion kan utlösas på grund av brist på socialt stöd i kombinationen med låg kontroll och höga krav (Stressforskningsinstitutet u.å.). Faktorer som utgör risk för stress är hög arbetsbelastning, otydliga roller och oförenliga krav.

Sedan tidigare har det funnits relativt få studier om chefers egen stress och hållbarhet i arbetsvardagen. Det är dock numera bättre studerat och det har framkommit att det finns chefsspecifika stressorer (Dellve, Andreassen & Jutegren 2013). Studier visar att många chefer upplever chefsarbetet som pressande. Det finns små möjligheter till reflektion, ”brandkårsuttryckningar” hör till vardagen och beslut måste tas på stående fot. Inom äldreomsorgen är det vanligt att chefer har direkt personalansvar för cirka 50 medarbetare (Thelin & Wolmesjö 2014). Dessutom inom organisationer står numera ofta på agendan hög delaktighet bland medarbetare, vilket innebär att chefen förväntas ha ytterligare en uppgift att vara ”regissör” för medarbetarskapets processer. Det innebär att skapa förutsättningar för processer som leder till en gemensam förståelse, ökad samhörighet och framväxt av nya arbetssätt (Döös, Hanson, Backström, Wilhelmson & Hemborg 2005). Chefer har därför många gånger en arbetssituation där krav och resurser är i obalans och där stress och svårigheter att prestera enligt behov är ett problem (Döös 2015). Det leder till en arbetsmiljö som på längre sikt inte uppfyller kriterier för hållbarhet och det ökar risken för psykisk ohälsa samt att chefer väljer att inte stanna kvar i sitt arbete.

Begreppet hållbarhet har blivit viktigt att arbeta med inom organisationer och avser enligt Brundtlandskommissionens definition från 1987 i generella termer strävan att uppfylla dagens behov på ett sådant sätt att kommande generationers möjligheter att uppfylla sina behov inte äventyras (Dellve & Eriksson 2016). Att utöva ett hållbart ledarskap står för främjande av utveckling av resurser att utföra och utveckla arbete under samarbete, god hälsa och engagemang och innefattar att organisatoriska värden som rör hälsa, kvalitet och effektivitet hanteras och optimeras (Dellve & Wolmesjö 2016). Förmågan till hållbarhet inom en organisation kan vara att skapa och utveckla långsiktigt goda resultat å ena sidan, men samtidigt även ta hand om resurser i arbetsmiljön och i arbetsförhållandena. Det gör att individer och organisationer överlever och ges möjlighet att skapa nya värden såsom bättre hälsa och ökad effektivitet (Dellve & Eriksson 2016). Förutsättningar i ledarskapet såsom stödresurser, chefsposition och chefs erfarenhet, verkar vara av betydelse för hållbarheten. Likaså antal medarbetare och andra chefsspecifika stressorer i chefs arbetsituation (Bremer et al 2016). Ett hållbart arbetsliv behöver stimulera och engagera människor (von Otter 2003). På 1980-talet gjordes undersökningar avseende bland annat hur stort antal medarbetare en chef kunde ha personalansvar för med bibehållen effektivitet. Ansvar för 8–12 medarbetare visade sig vara det mest effektiva och om det var fler än 15 stycken kunde motstridiga krav uppstå. För cirka 10 år sedan ändrades riktmärket och 30 stycken medarbetare blev i stället riktmärket för ett lämpligt antal medarbetare att ha ansvar för. För chefer med fler än 30 medarbetare fanns en högre grad av stress i arbetsituationen med särskilt betungande rollkrav, logikkonflikter, överbelastning och stress orsakat av problem bland medarbetare av gruppdynamisk karaktär (Bremer et al. 2016).

2.3 Äldreomsorgens arbetsmiljö

Äldreomsorgen har genomgått stora förändringar sedan tjugofem år tillbaka, både för att kunna möta de äldre människornas behov och även hur verksamheten organiseras (Orvik, Dellve & Eriksson 2013). Det beror på en ökande äldre befolkning i behov av vård och omsorg, ökade krav på effektiviseringar som leder till förändringar i lednings- och styrningspraktiker, teknikutveckling, brukarmedverkan, anhörigstöd och värdeskapande vård och omsorg. Förändringarna har orsakat en högre arbetstakt för medarbetare och chefer, samt att chefs- och personalomsättning blir hög. Inom äldreomsorgen är bemanningsfrågan central, särskilt utmanande är rekrytering men även att behålla en hög kompetens inom området (Dellve & Wolmesjö 2016). Det har under 2000-talet skett förändringar också i kraven på ökad ekonomisk effektivitet, konkurrens och mångfald. Behovet av minskade kostnader samtidigt som det förväntas en stimulerande utveckling, har inneburit att strategimodeller från näringslivet införts i den offentliga sektorn (Hjalmarson, Norman, & Trydegård 2004). Som chef inom äldreomsorg befinner man sig i en ensam roll med varierande arbetsuppgifter som skall utföras dagligen. Det ställs höga krav på att chefen ska leverera bra resultat i sin verksamhet inom många områden. Detta innebär att denne behöver utföra olika arbetsuppgifter i ett snabbt tempo och växla mellan många olika uppgifter under en dag (Dellve & Eriksson 2016). Den bilden bidrar till att arbetsmiljön för chefer inom äldreomsorgen är komplex och utmanande, där det i deras arbetsituation är brist på stöd och med ett ofta stort ansvarsområde med knappa resurser. Ett problem är även att cheferna ofta byter arbete vilket leder till instabilitet i verksamheten. Det är chefen som har den viktiga rollen att skapa den goda arbetsmiljön för medarbetare och se till att alla får det stöd som behövs. För mycket av chefernas arbetstid ägnas åt bemanning och ekonomiuppföljning, vilket leder till att tiden inte räcker till för arbetsledning, kontakt med de äldre eller utvecklings- och förändringsarbete. (Hjalmarson, Norman, & Trydegård 2004).

2.4 Ensam roll

Få tidigare studier har undersökt vilket stöd chefer behöver för att arbeta hållbart och med ett bra ledarskap (Dellve, Andreasson & Jutegren 2013). Det har framkommit att chefer saknar socialt stöd och handledning i sin chefsroll och beskriver även ett bristfälligt administrativt stöd (Thelin & Wolmesjö 2014). En del av orsaken till brist på stöd kan vara att chefer undanhåller information om problem i verksamheten och även egen upplevd ohälsosam stress. Det kan även bero på att chefer i vården har förhållandevis lite tid med sin egen chef, att karriären kan påverkas negativt om problem tas upp eller att den egna chefen verkar vara överbelastad eller maktlös. Därför upplever chefer brist på en tillitsfull kommunikation om eventuella problem i sitt arbete och om egen stress och hållbarhet, framför allt med närmaste chef men även med kollegor (Dellve, Andreasson & Jutegren 2013). En utredning som Arbetsmiljöverket har genomfört för att kartlägga första linjens chefers arbetsmiljö visade dock att chefer upplevde att de fick stöd av sin överordnade chef när de behövde detta. Likaså att bra hjälp och stöd från chefskollegorna fanns. Ändå påtalades behov av förbättringar och krav om åtgärder i chefernas arbetsmiljö för samtliga arbetsgivare (Arbetsmiljöverket 2018).

2.5 Delat ledarskap

Ett sätt att minska arbetsbördan kan vara att dela ledarrollen mellan två personer. Ett så kallat delat ledarskap kan innebära ett förtätat samarbete där två eller ibland ännu fler chefer på ett eller annat sätt tar gemensamt ansvar för en organisatorisk helhet och där cheferna ser varandra som jämbördiga oavsett formell rangordning (Döös & Wilhelmson 2019). I det svenska arbetslivet arbetar 41 procent av cheferna med delat ledarskap i någon form, men trots det är det en okänd och även otydlig företeelse för många människor. Vad de räknar dit varierar stort. Det kan handla om olika former av informella samarbeten till mer formellt beslutade anställningsavtal (Döös et al. 2005). Delat ledarskap beskrevs som en ledarform redan under antikkens Rom, men tyvärr har det som forskningsområde varit bristfälligt fram tills nyligen. Den första hittills kända forskningsrapporten är från 1965, därefter handlar det om enstaka beskrivna fall fram till slutet av 1990-talet. Under 2000-talet har forskningen ökat och särskilt under de senaste fem åren. Det vanligast förekommande studerade området inom delat ledarskap är inom skolvärlden, därefter följt av vården (Döös & Wilhelmson 2021). Det finns beskrivningar för olika typer av delat ledarskap och exempel är de tre begreppen samledarskap, funktionellt delat ledarskap och inviterat delat ledarskap.

Samledarskap handlar om att de som delar ledarskap gör det inom samma chefsposition och växelverkar i gemensamma uppgifter och därmed är formellt likställda. Funktionellt delat ledarskap innebär att det finns en formell likställighet, men att de personer som delar arbetsuppgifter gör det inom skilda uppgiftsområden. Verksamheten som helhet finns det dock ett gemensamt ansvar för. Slutligen inviterat ledarskap innebär en formell hierarkisk över- och underordning mellan dem som delar, där den som formellt har chefsrollen delegerar till den underordnade personen att ta gemensamt ansvar för hela uppdraget (Döös & Wilhelmson 2017). Forskning visar att delat ledarskap i sig varken är bra eller dåligt, dock när det fungerar har det bland annat givit en högre grad av arbetstillfredsställelse samt att det har upplevts som positivt att inte vara ensam i toppen, att dela arbetsbörda och beslutsfattandet (Döös 2015; Wilhelmson, Döös, Backström, Bellaagh & Hanson 2006).

Inom vården har implementeringsprojekt gjorts för införande av delat ledarskap och resultaten visar på positiva utvärderingar med ökad motivation hos nöjda medarbetare. Det delade ledarskapet gav också goda ekonomiska resultat, där bland annat bemanningsproblem som tidigare orsakat en begränsad klinisk verksamhet med lägre intäkter kunde lösas på ett mer kreativt sätt och möjliggöra ökad produktivitet samt ökade intäkter (Cogen & Vaidyanathan 2019). Studier har även visat att ett delat ledarskap ger bättre kvalitet i utförandet av arbetsuppgifterna. För att ett delat ledarskap ska fungera i praktiken blir det viktigt att en viss struktur finns, både internt och externt, likaså kommunikation mellan arbetsgrupp och ledare samt att det finns gemensamma mål (Daiker 2009). Det är även viktigt att de två som leder tillsammans har olika egenskaper som bidrar till att rollerna blir olika varandra, samt att de två ledarna lyssnar och stöttar varandra och inte försöker förändra varandras unika egenskaper. Det allra viktigaste för ett lyckat delat ledarskap är att ledarrollerna är tydliga (Cogen & Vaidyanathan 2019).

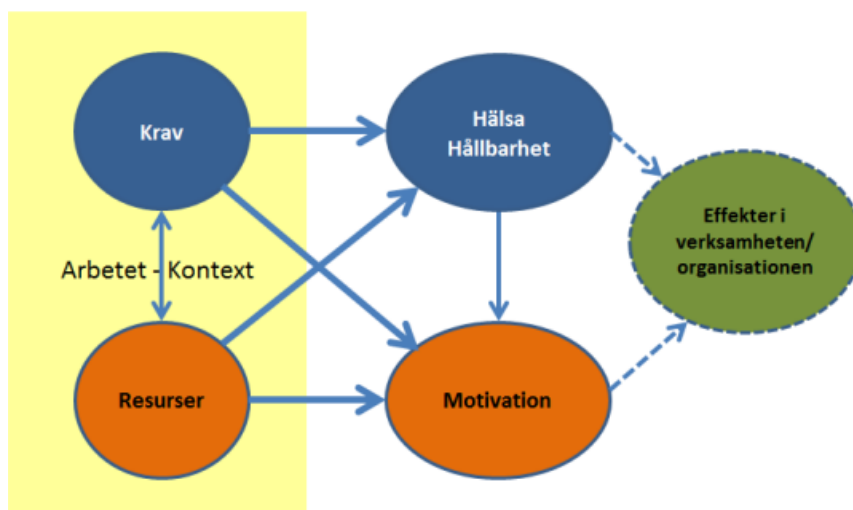
Studier visar ofta en positiv bild av vad ett delat ledarskap kan ge, men det finns även beskrivningar om negativa resultat och konsekvenser. Chefer själva beskriver genomgående otydlighet som den främsta anledningen till när ett delat ledarskap inte fungerar. Det står för oklarhet i ansvar, i ledarskap, i budskap, för de anställda och för organisationen. Ytterligare anledningar till vad som kan vara dåligt med delat ledarskap är dubbla budskap, missförstånd och saker som faller mellan stolarna. Forskning visar även att det kan finnas problem med olikheter i grundläggande värderingar och inriktning, samt konflikter och bristande personkemi (Döös et al. 2005). Utifrån beskrivna negativa konsekvenser har det också visat sig ibland vara svårt att dela upp ansvar och uppgifter mellan sig och att det finns osäkerhet och inkompetens hos cheferna (Döös & Wilhelmson 2021).

Enligt Arbetslivsinstitutet (2006, s.9) kan ett väl fungerande samarbete i ett delat ledarskap bidra till bättre hälsa, att chefer orkar fortsätta vara chefer samt att det skapar möjlighet att komplettera varandra genom att lära av varandras styrkor och svagheter. Det har även visat sig att cheferna på ett personligt plan upplever sig få större möjlighet till utveckling i sin arbetssituation, vilket givetvis leder till en ökad tillfredsställelse och motivation (Wilhelmson 2006). Om en förtroendefull relation kan skapas mellan två personer som leder ihop, finns unika möjligheter till en gemensam reflektion och även ett icke hotfullt ifrågasättande (von Otter 2003). Att dela ansvaret anses vara en nyckel till framgång och kan leda till en högre grad av arbetstillfredsställelse bland medarbetarna, samt ett bättre resultat för verksamheten. I förlängningen kan det innebära positiva effekter i det arbete som görs i omhändertagandet av personer med behov av vård och omsorg (Arbetslivsinstitutet 2006, s 9). Ett delat ledarskap skulle kunna vara en bättre lösning för ledarskapet inom vården och dess utmaningar, särskilt äldreomsorgen står inför stora utmaningar.

3. TEORETISK REFERENSRAM

Stress har ökat och det talas mer om sjukdomar som kan höra ihop med stress. Därför blir det viktigt med strategier för att hantera stress. I slutet av 1970-talet lanserade forskaren Karasek en modell som kallas för krav-kontroll-modellen. Den har sedan utvecklats vidare av en svensk stressforskare Theorell och kallas för krav-, kontroll- och stödmodellen (Theorell 2012, s 21). Den handlar om att det i arbetssituationen ska finnas rimliga krav, tillräcklig egenkontroll och bra stöd för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö. Exempel på krav kan vara deadlines eller produktivitetskrav. Kontroll i det här sammanhanget står för handlingsutrymme, vilken kompetens som finns och hur utrymmet ser ut för att fatta egna beslut. Ju bättre kontroll som utövas i situationen, desto bättre kan personen i fråga ta kommando över de flesta vardagssituationer som dyker upp (Theorell 2012, s 22–23).

Exempel på egenkontroll är: kompetens, utbildning, motivation att utvecklas i arbetet, handlingsutrymme att fatta egna beslut, socialt stöd och erfarenheter. Det blir viktiga faktorer i strategier för att skapa hållbarhet i arbetssituationen (Döös & Wilhelmson 2019). Genom ett hälsofrämjande och hållbart ledarskap kan allt för höga krav i arbetet minska och friskfaktorerna i stället stärkas. Sättet att leda har därmed både direkt betydelse för hälsan och indirekt betydelse för engagemang, motivation och effekter i en organisations verksamhet. Det är också viktigt att nämna att krav i sig inte behöver innebära något negativt för en person, även när de är utmanande kan det vara positivt för arbetsengagemang. Det väsentliga är dock att det finns tillgång till olika typer av resurser (friskfaktorer) för att hantera kraven, till exempel bra ledarskap, måltydighet, att få återkoppling på sitt arbete, att det finns tillit och förtroende, att ha inflytande och kunna utvecklas. Resurserna blir viktiga för den inre motivationen som handlar om möjligheten att få växa, lära och utvecklas. Den yttre motivationen påverkas också av stöd och förutsättningar att nå utsatta mål vilket leder till att krav i arbetet som upplevs som negativa minskar. Även för chefer kan resurser och krav i arbetet påverka hållbarhet i arbetsmiljön och motivation till chefsrollen, vilket också får betydelse för möjligheten att vara en bra chef och därmed även för positiva effekter i verksamheten (Dellve & Eriksson 2016).



Figur 1. Jobb–krav–resurs-modellen modifierad efter Demerouti & Bakker (2011) (Dellve & Eriksson 2016).

En avgörande del i att skapa hållbara verksamheter är den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift 2015:4. Den riktar sig till arbetsgivare och ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet och reglera kunskapskrav, mål, arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Det handlar till exempel om arbetsrättsliga bestämmelser, fysisk och social arbetsmiljö samt att bedriva förebyggande och att främja arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för allas lika rättigheter och möjligheter (AFS 2015:4).

En bristande arbetsmiljö vare sig det handlar om den sociala eller organisatoriska arbetsmiljön leder till risker för psykisk och fysisk ohälsa. Det kan till exempel leda till sömnproblem, ryggvärk, depression eller oro (Arbetsmiljöverket 2016a). Organisationen WHO definierar hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande (Folkhälsomyndigheten 2022). Hälsa kan dock vara svårt att definiera då den upplevs subjektivt och kan vara både socialt och kulturellt betingat. Hälsa kan även ses som ett dynamiskt tillstånd och för varje människa kan hälsobehovet se olika ut. Hälsa betraktas som ett tillstånd, en resurs, en process och som en upplevelse (Salmela, Fagerström & Eriksson 2007).

4. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

4.1 Problemformulering

Döös, Wilhelmson och Backström (2019) menar att ett delat ledarskap kan vara ett sätt för chefer att hitta motivation och att orka med de utmaningar som de står inför. Chefer som arbetar i ett delat ledarskap beskriver att de inte känner sig lika ensamma samt får en avlastning då arbetsmängden blir mer rimlig. Det finns alltså kunskap om att upplevelse av ensamhet och stress kan förbättras i ett delat ledarskap. Däremot finns det kunskapsluckor när det gäller jämförelsen av upplevd ensamhet och stress i rollen som chef i ett enskilt eller i ett delat ledarskap. Utifrån detta vill författarna undersöka om det finns skillnader i hur stressade verksamhetschefer upplever sig vara beroende av om de arbetar som enskild chef eller i ett delat ledarskap, samt om det finns skillnader mellan grupperna i hur ensamma de upplever sig vara. Cheferna som svarat på enkäten arbetar som första linjens chef inom äldreomsorg.

4.2 Syfte

Att jämföra skillnader avseende upplevelser av stress och ensamhet hos chefer i enskilt respektive i delat ledarskap inom äldreomsorg.

4.3 Frågeställningar

- Finns det skillnader i upplevelsen av stress hos chefer inom äldreomsorg beroende på om de arbetar som enskild chef eller om de arbetar i ett delat ledarskap?
- Finns det skillnader i upplevelsen av ensamhet hos chefer inom äldreomsorg beroende på om de arbetar som enskild chef eller om de arbetar i ett delat ledarskap?

5. METOD

5.1 Kvantitativ metod

Utifrån syftet där önskan var att jämföra två grupper vid ett tillfälle så valdes en kvantitativ design för vår undersökning. Den kvantitativa metoden innebär att man samlar in data genom en enkät som sedan kodas om till siffror där dessa sedan kan bearbetas och jämföras genom statistiska beräkningar (Borg & Westerlund 2012, s 11).

I denna undersökning användes en tvärsnittsstudie där man kan jämföra en specifik population (chefer med enskilt ledarskap) med en annan (chefer med delat ledarskap) vid ett och samma tillfälle (Ejlertsson 1992, s 17).

5.2 Urval

Urvalet för undersökningen riktades till första linjens chefer samt biträdande chefer inom äldreomsorg i två större svenska städer. Första linjens chefer inom äldreomsorg kan definieras som en arbetsledare med direkt verksamhetsansvar för olika biståndsinsatser, personalansvar för vård och omsorgspersonal samt budgetansvar för dessa områden (Antonsson 2013, s 7). Det innebär att arbetsledarna/teamledarna uteslöts från mejlutskicket då de visserligen kan ha personalansvar men ej helt ett budgetansvar. Att välja chefer inom äldreomsorg upplevdes relevant eftersom det finns svåra och intressanta utmaningar i verksamheten som ställer krav på den som leder, inte minst med rekrytering. Det är ofta stora och ibland även många avdelningar, samt många medarbetare. Inom äldreomsorg är det inte ovanligt att en chef har direkt personalansvar för cirka 50 personer (Thelin & Wolmesjö 2014).

Ytterligare en aspekt är att det finns många verksamheter med liknande förutsättningar, vilket är bra när en jämförande studie ska göras. Slutligen var även orsaken till val av område att det finns en god tillgänglighet till kontaktuppgifter som enkelt gick att ta del av via uppdragsgivares hemsidor för utskick av enkäten. Det var för författarna okänt i förväg hur många i urvalet som arbetade i enskilt respektive i delat ledarskap, men uppfattningen var att många organisationer inom äldreomsorg väljer att använda sig av delat ledarskap på grund av stora avdelningar med ett stort antal medarbetare.

Enligt Döös et al. (2005) visar studier att så många som 41 procent av Sveriges chefer inom olika branscher använder sig av delat ledarskap, antingen formellt eller att det sker i praktiken. Det gav anledning att anta att tillräckligt många svar i det delade ledarskapet skulle inkomma för att kunna jämföras med de som leder som ensamma chefer.

Två större städer valdes först ut för att cheferna skulle ha liknande uppdrag, möjligheter och utmaningar. 125 respektive 308 mejladresser lokaliserades i respektive stad. Cheferna är representerade i offentlig, privat och idéburen verksamhet, vilket var ett medvetet val för att få en bred målgrupp.

5.3 Datainsamling

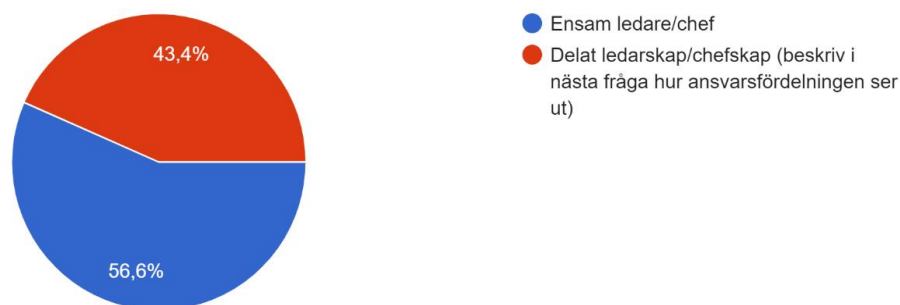
Ett informationsbrev utformades med innehåll om uppsatsens syfte, hur svaren skall hanteras samt att samtycke till deltagande ges genom att besvara enkäten, se bilaga 1. Mejl innehållande kort information om uppsatsen, informationsbrev och länk till enkäten skickades direkt till cheferna, se bilaga 2. Programmet Google Forms användes för att skapa länken och då kunde de svarande fylla i enkäten digitalt. Påminnelsemejl skickades ut efter sju dagar, se bilaga 3.

Av de 433 enkäter som skickades ut har det inkommit 76 svar. Antalet mejladresser som ej kunde levereras var 49 stycken och kom i retur av olika anledningar, därmed var det 384 mejl som kom fram till cheferna. Svarsfrekvensen är cirka 20 procent och ger ett bortfall på cirka 80 procent (308 enkäter). Författarna kunde påverka bortfallet genom att skicka ut påminnelsemejl till samtliga chefer efter en vecka, bortfallet blev därför något mindre och svarsantalet tillräckligt stort. Innan påminnelsemejlet hade skickats hade 39 svar inkommit, efter påminnelsemejlet var det 76 svar. Att skicka påminnelser är enligt Ejlertsson (1992, s 27) ett sätt att minska bortfallet vid undersökningar.

Av de 76 svar som inkom är 33 svar (43 %) från gruppen delat ledarskap och 43 svar (57 %) från gruppen enskilda chefer, se figur 2. Det delade ledarskapet innefattade för de flesta att de hade gemensamma ansvarsområden men för olika medarbetare, för några var det gemensamma ansvarsområden för samma medarbetare.

Vilken form av chefskap är din tjänst?

76 svar



Figur 2. Diagram över fördelning av antal svar uppdelat i den form av ledarskap de ingår i, enskilt respektive delat ledarskap.

5.4 Enkätens utformning

Författarna har i undersökningen valt att skapa en egen enkät med inspiration från den svenska versionen av instrumentet Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III (COPSOQIII), vilket är ett instrument med validitet och reliabilitet (Berthelsen, Westerlund, Bergström & Burr 2020). En del frågor är helt tagna från instrumentet och en del frågor har författarna utformat själva. Författarna valde att inte använda sig av instrumentet COPSOQIII i sin helhet då det fanns frågor i instrumentet som inte korrelerade med undersökningens syfte och frågeställningar. Anledningen var även att korta ned enkäten så att den skulle ta cirka tio minuter att besvara då det troligen skulle öka svarsfrekvensen, samt att visa respekt för de svarandes tid. För att underlätta för de svarande att följa enkäten valde författarna samma svarsalternativ för de egna utformade frågorna som från instrumentet COPSOQIII. Alla frågor i enkäten har anknytning till stress, arbetsmängd, ensamhet och stöttning utifrån undersökningens syfte och frågeställningar. De första inledande frågorna handlar om de svarandes bakgrundsfakta såsom ålder, kön, antal år som chef samt form av ledarskap antingen enskild chef eller delat ledarskap. I text, tabeller och figurer förekommer ibland begreppet ensam chef, vilket i denna studie har samma betydelse som enskild chef.

Pilotenkät

Författarna valde att göra en pilotenkät på nio chefer. Syftet var att få återkoppling på frågornas tydlighet samt att frågorna uppfattades relevanta utifrån undersökningens syfte och frågeställningar.

Återkopplingen från cheferna var att frågorna uppfattades som relevanta, tydliga och att de följde undersökningens syfte och frågeställningar. Några stavfel återkopplades och att svarsalternativen för frågan kring kön saknade ett alternativ som varken var man eller kvinna.

Ytterligare återkoppling gällde frågan om antal år i arbete som chef den svarande hade och att intervallen mellan de olika svarsalternativen kunde justeras. Slutligen var återkopplingen att lägga till samma frågor som nummer 13 och 14 (se bilaga 4) för de som delar chefskapet med någon. Författarna tog till sig av synpunkterna från de svarande av pilotenkäten och justerade frågorna. Enkäten i sin helhet med samtliga frågor finns bifogad i bilaga 4.

5.5 Dataanalys

Data från de svarande exporterades från Google forms via Excel till IBM SPSS Statistics 27. Analyserna genomfördes på gruppnivå, där de oberoende variablerna var de två grupperna där cheferna ingår antingen i enskilt eller delat ledarskap. Data kodades om till siffror där Likertskala ett till fem användes (Trost & Hultåker 2016, s 167). Svarsalternativen i enkäten innehåller fem olika alternativ enligt ordinalskala (Borg & Westerlund 2018, s 32); ”Alltid, ofta, ibland, sällan eller aldrig”, ”I mycket hög grad, i hög grad, delvis, i liten grad, i mycket liten grad”, ”Hela tiden, en stor del av tiden, en del av tiden, en liten del av tiden, inte alls” och ”Mycket bra, bra, någorlunda, dåligt, mycket dåligt”. Skalan var ett till fem, där riktningen innebär att ett är mest positiv och fem är mest negativ vid kodningen. Enligt rekommendationer från Borg och Westerlund (2018, s 35) användes denna skala i den riktningspreferensen.

Bakgrundsfrågorna redovisas med beskrivande statistik där författarna har analyserat fördelningen i respektive grupp, enskilt respektive delat ledarskap, avseende ålder, kön och år som chef i både löpande text samt visuellt i ett stapeldiagram genom att använda korstabell i SPSS. Korstabell är en enkel analysmetod för att visa om det finns något samband mellan två variabler som kan vara på nominal, ordinal eller intervallskalenivå. Korstabell som analysmetod är likvärdigt med punktdiagram (scatterplot) (Sarstedt & Mooi 2019, s 113).

I den undersökande delen redovisas jämförelse mellan grupperna utifrån olika beroendevariabler med utgångspunkt i stress och ensamhet. För att få fram de olika variablerna för stress och ensamhet, grupperades frågorna ihop till index där de olika frågorna mätte samma sak. Med anledning av att många frågor hade inspirerats från det validerade instrumentet COPSQQ III, kunde även grupperingen inspireras av instrumentets index med underfrågor (Berthelsen, Westerlund, Bergström & Burr 2020). De egna frågorna delades in i index om stress eller ensamhet. Först kontrollerades indexen av underfrågor via Cronbach's alpha för att ta reda på om frågorna gick att sätta tillsammans. Cronbach's alpha är ett reliabilitetstest för att just visa hur väl frågorna mäter samma sak. Värdet mellan 0,7 och 0,95 anses vara index som passar väl ihop, men även 0,6 kan anses som möjligt värde för att slå ihop frågorna. Värdet över 0,95 anses vara för högt och visar på att för många frågor mäter samma sak (Tavakol & Dennick 2011). Det visade sig att grupperingarna som skapats fick bra värden, alla index utom ett visade värden mellan 0,8 och 0,9. Ett index visade 0,68 vilket ändå är över gränsen för att frågorna ska kunna fungera tillsammans. Två frågor behölls som ensamma frågor (single item), ”Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd” och ”Hur ofta upplever du dig ensam i din chefsroll”.

Anledningen till att dessa behölls som ensamma frågor var att hälsotillstånd inte passar ihop med någon av grupperingarna och ensamhet i chefsrollen var en egen fråga som författarna skapade. Frågan kring allmänt hälsotillstånd med dess svarsalternativ är idag erkänd och använd i många studier, där det påvisas att den kan kopplas samman med för tidig död (Idler & Benyamini, 1997). För de två frågor där chefer som arbetar inom ett delat ledarskap har svarat på huruvida den person de delar ledarskapet med lyssnar på problem samt ger stöd och hjälp vid problem, har en jämförande analys inte kunnat genomföras eftersom frågorna endast besvarades av gruppen för delat ledarskap.

Index

Två index med endast en fråga skapades och därutöver bildades fem index med indelning av frågor från enkäten, se tabell 1. Enkätfrågorna kortas ned i tabellen av utrymmesskäl, men återfinns i sin helhet i den fullständiga enkäten enligt bilaga 4. Efter att indexen skapats så genomfördes en analys av normalfördelningen. Det visade sig att tre index inte var normalfördelade; stressindex, arbetsbelastningsindex och social gemenskap i arbetet-index. De övriga två indexen var normalfördelade, socialt stöd från överordnad och socialt stöd från kollegor, likaså de två index som inte slogs ihop med några andra frågor; allmänt hälsotillstånd och ensamhet i chefsroll. För de index som inte var normalfördelade genomfördes en så kallad logaritmering för att möjliggöra att T-test för oberoende mätningar kunde genomföras på samtliga index. Det innebär att data transformeras till att bli mer linjär genom att pressa ihop skevheten (Metcalf & Casey, 2016). Efter logaritmering blev även dessa index normalfördelade. Samtliga index jämfördes sedan i de två grupperna, enskilt respektive delat ledarskap med hjälp av T-test för oberoende mätningar, för att se om det fanns signifikanta skillnader (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen 2018, s 230).

Tabell 1. Beskrivning av indelningen av enkätens frågor fördelat på sju index

Index	Frågor
Allmänt hälsotillstånd	Allmänt hälsotillstånd
Ensamhet i chefsroll	Ensamhet i chefsroll
Stress*	Stressad i chefsroll Saknat ork och energi Fysiskt utmattad Känslomässigt utmattad Svårt att koppla av Lättretlig Anspänd

Arbetsbelastning*	Arbete Slutföra Komma Arbeta Arbeta Utföra Nöjd med kvaliteten i arbetet	samlas efter i i med med	på med högt tillfredställande	hög arbetsuppgifter arbete snabbt tempo kvalitet
Social gemenskap i arbetet*	Stämningen Samarbete Delaktighet i en gemenskap på arbetsplats	bra bra	mellan mellan	kollegor kollegor
Socialt stöd från överordnad	Chef Chef stöd och hjälp			lyssna
Socialt stöd från kollegor	Kollega Kollega stöd och hjälp			lyssna
Totalt 7 index	Totalt 23 frågor			

* Index är logaritmerad till normalfördelning.

5.6 Etiska överväganden

Syftet med studien var att jämföra skillnader avseende upplevelser av stress och ensamhet hos chefer i enskilt respektive i delat ledarskap inom äldreomsorg.

I enkäten framkommer inga känsliga data eller uppgifter som kan röja identiteten på cheferna. Deltagandet är frivilligt och kan när som helst avbrytas samt att samtycke ges av cheferna när de skickar in enkäten.

Insamlade data har endast använts i studien samt har raderats efter studiens avslut. Utifrån de aspekterna har bedömning gjorts att etikprövning ej behövs enligt riktlinjer från Vetenskapsrådet (2017), Datainspektionen (2013) samt enligt SFS (2003:460) då studien sker i begränsningen för högskolestudier.

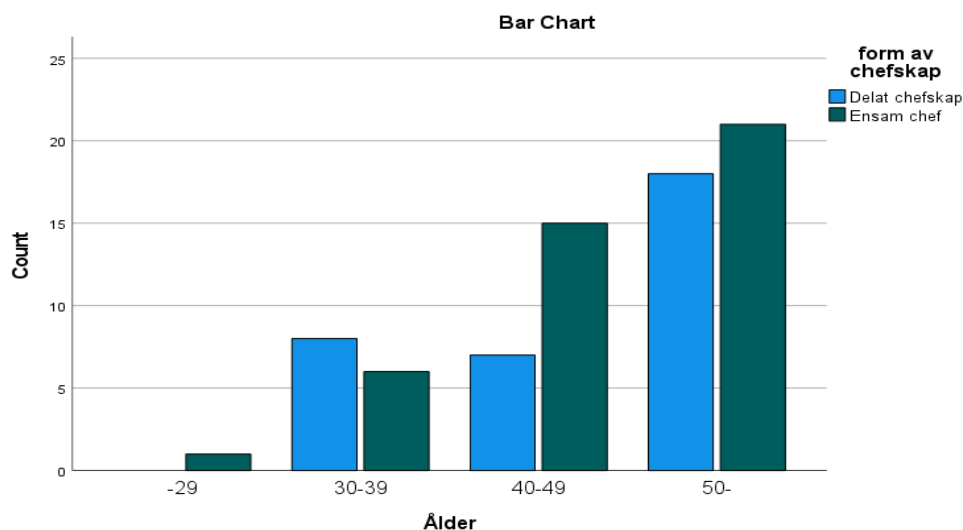
6. RESULTAT

Resultatet är baserat på 76 svar, fördelat på grupperna enskilt respektive delat ledarskap, och innebär en svarsfrekvens på cirka 20 procent av alla 433 enkäter som skickades.

6.1 Deskriptivt resultat

Ålder och form av ledarskap

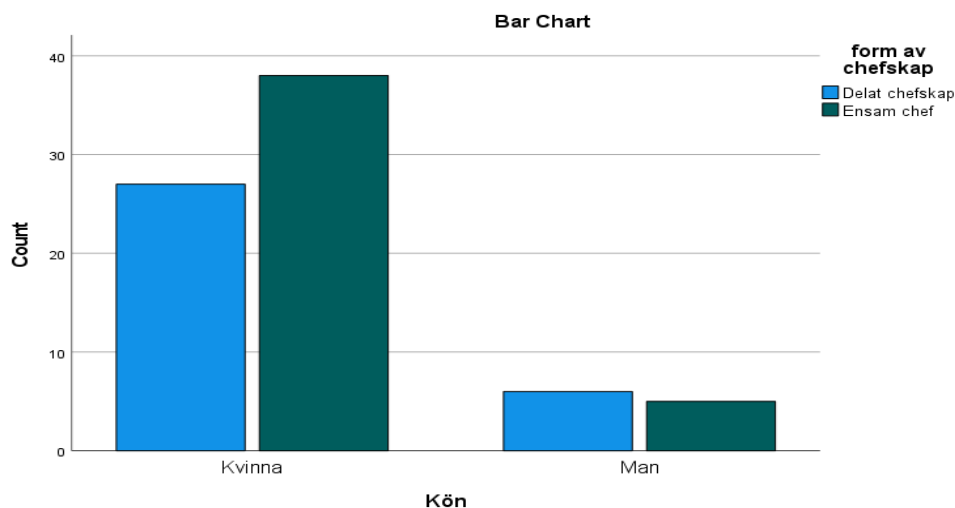
I båda jämförelsegrupperna fanns det övervägande antalet chefer i de två äldre ålderskategorierna samt att cirka hälften var 50 år och uppåt med en fördelning på 18 i delat chefskap och 21 i enskild chef, se figur 3. Endast en person var i den yngsta kategorin, 29 år eller yngre, och arbetade som enskild chef. I åldersspann 30–39 år så svarade åtta i delat ledarskap och sex i enskild chef. Fördelningen i åldersspann 40–49 år hamnade på sju i delat ledarskap och 15 i enskild chef.



Figur 3. Stapeldiagram över fördelning av de svarandes ålder uppdelat i den form av ledarskap de ingår i, enskilt respektive delat ledarskap.

Kön och form av ledarskap

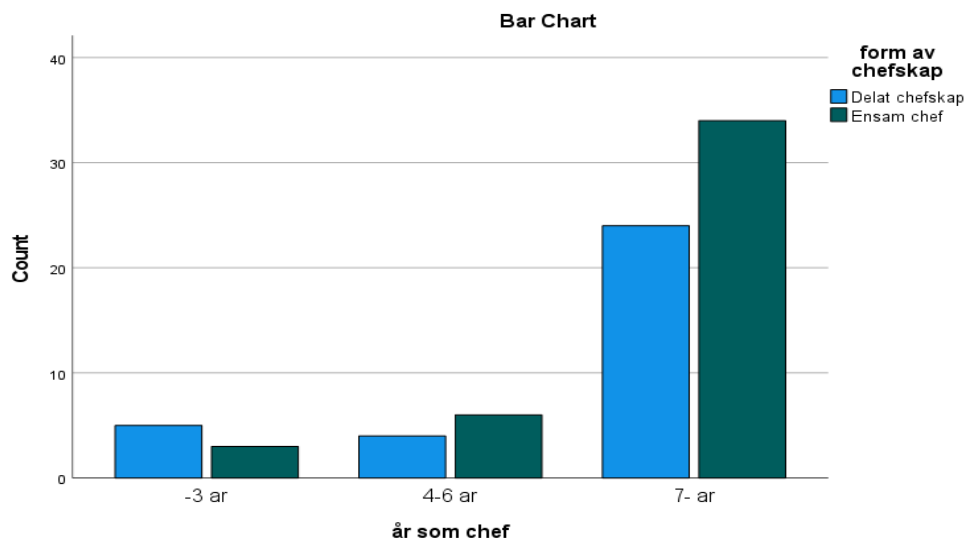
Enkäten besvarades övervägande av kvinnor, cirka 85 procent (N=65) av totalt antal svar med fördelning på 27 i det delade ledarskap och 38 i det enskilda, se figur 4. Totalt svarade endast 11 män med fördelning på sex i delat ledarskap och fem i enskild chef.



Figur 4. Stapeldiagram över fördelning av de svarandes kön uppdelat i den form av ledarskap de ingår i, enskilt respektive delat ledarskap.

År som chef och form av ledarskap

De flesta svarande i urvalet, 76 procent (N=58), hade en längre chefsfarenhet på sju år eller mer, med en fördelning på 24 i delat ledarskap och 34 i enskild chef, se figur 5. Av de som arbetat upp till tre år svarade fem i delat ledarskap och tre i enskilt ledarskap, totalt åtta. Totalt tio svarade av de som arbetat mellan fyra till sex år, med fördelning på fyra i delat ledarskap och sex i enskilt ledarskap.



Figur 5. Stapeldiagram över fördelning av de svarandes chefsfarenhet i år uppdelat i den form av ledarskap de ingår i, enskilt respektive delat ledarskap.

6.2 Analytiskt resultat

Nedan redovisas resultatet i jämförande analyser för varje index (beroende variabler) med antal svar (N), medelvärdet (M), standardavvikelse (SD), T-värde (T) och signifikansen (P) med hjälp av T-test för oberoende mätningar för de två grupperna, enskild chef respektive delat ledarskap (oberoende variabler). Skalan ett till fem användes vid omkodningen där ett är mest positiv och fem är mest negativ.

Tabell 2. Jämförande analys av allmänt hälsotillstånd mellan grupperna enskilt och delat ledarskap

	N	M	SD
Enskild chef	43	2,07	0,828
Delat ledarskap	33	2,15	0,906
T	(74) = 0,410		
P	= 0,683		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra allmänt hälsotillstånd mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 2. Det fanns ingen signifikant skillnad i allmänt hälsotillstånd mellan chefer i enskilt (M = 2,07, SD = 0,828) respektive delat ledarskap (M = 2,15, SD = 0,906); $t(74) = 0,410$, $p = 0,683$.

Tabell 3. Jämförande analys av ensamhet i chefsrollen mellan grupperna enskilt och delat ledarskap

	N	M	SD
Enskild chef	43	3,19	0,906
Delat ledarskap	33	2,55	1,301
T	(54,5) = -2,414		
P	= 0,019		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra ensamhet i chefsroll mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 3. Det fanns en signifikant skillnad i ensamhet i chefsroll mellan chefer i enskild (M = 3,19, SD = 0,906) respektive delat ledarskap (M = 2,55, SD = 1,301); $t(54,5) = -2,414$, $p = 0,019$.

Tabell 4. Jämförande analys av stress mellan grupperna enskilt och delat ledarskap

	N	M	SD
Enskild chef	43	2,90	0,275
Delat ledarskap	33	2,87	0,341
T	(74) = -0,456		
P	= 0,650		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra stress mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 4. Det fanns ingen signifikant skillnad i stress mellan chefer i enskilt (M = 2,90, SD = 0,275) respektive delat ledarskap (M = 2,87, SD = 0,341); $t(74) = -0,456$, $p = 0,650$. Medelvärdena i både enskild ledare och delat ledarskap är i den högre delen av skalan och tyder på att det finns relativt höga nivåer av stress i rollen som chef.

Tabell 5. Jämförande analys av arbetsbelastning mellan grupperna enskilt och delat ledarskap *bortfall 1 svar

	N	M	SD
Enskild chef	43	3,01	0,160
Delat ledarskap	32*	2,97	0,506
T	(56,6) = -0,862		
P	= 0,392		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra arbetsbelastning mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 5. Det fanns ingen signifikant skillnad i arbetsbelastning mellan chefer i enskilt (M = 3,01, SD = 0,160) respektive delat ledarskap (M = 2,97, SD = 0,506); $t(56,6) = -0,862$, $p = 0,392$.

Tabell 6. Jämförande analys av social gemenskap i arbetet mellan grupperna enskilt och delat ledarskap *bortfall 12 svar **bortfall 2 svar

	N	M	SD
Enskild chef	33*	2,55	0,155
Delat ledarskap	31**	2,51	0,120
T	(62) = -0,798		
P	= 0,420		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra social gemenskap i arbetet mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 6. Det fanns ingen signifikant skillnad i social gemenskap i arbetet mellan chefer i enskilt (M = 2,55, SD = 0,155) respektive delat ledarskap (M = 2,51, SD = 0,120); $t(62) = -0,798$, $p = 0,420$.

Tabell 7. Jämförande analys av socialt stöd från överordnad mellan grupperna enskilt och delat ledarskap

	N	M	SD
Enskild chef	43	3,56	0,868
Delat ledarskap	33	3,36	1,113
T	(59) = -0,829		
P	= 0,410		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra socialt stöd från överordnad mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 7. Det fanns ingen signifikant skillnad i socialt stöd från överordnad mellan chefer i enskilt (M = 8,12, SD = 1,735) respektive delat ledarskap (M = 7,73, SD = 2,226); $t(59) = -0,829$, $p = 0,410$.

Tabell 8. Jämförande analys av socialt stöd från kollegor mellan grupperna enskilt och delat ledarskap *bortfall 4 svar **bortfall 1 svar

	N	M	SD
Enskild chef	39*	2,54	0,024
Delat ledarskap	32**	3,37	1,024
T	(69) = -0,734		
P	= 0,466		

Ett T-test för oberoende mätningar genomfördes för att jämföra socialt stöd från kollegor mellan grupperna för enskild chef och delat ledarskap, se tabell 8. Det fanns ingen signifikant skillnad i socialt stöd från kollegor mellan chefer i enskilt (M = 8,08, SD = 1,707) respektive delat ledarskap (M = 7,75, SD = 2,048); $t(59) = -0,734$, $p = 0,466$.

7. DISKUSSION

7.1 Metoddiskussion

I undersökningen skickades 433 mejl och totalt 76 chefer valde att besvara enkäten, vilket därmed utgör ett tillräckligt stort urval. Vad ett stort respektive litet urval innebär i antal beror på sammanhanget, men enligt Thrane (2019, s 115) nämns 120 observationer som ett stort urval. Under 100 respondenter behöver extra hänsyn tas för att det finns felmarginaler och t-tester fyller därför en viktig funktion. Att bortfallet skulle bli stort förstod författarna i förväg, det blev därför trots allt över förväntan med 76 svarande och likaså att det var nästan jämnt fördelat i respektive grupp som skulle jämföras. Ejlertsson (1992, s 126) beskriver att om en studie har en hög styrka så ger det en större säkerhet att förkasta eller behålla en nollhypotes. I studiens resultat hamnade svarsfrekvensen på 20 procent vilket ger en större osäkerhet kring resultatet och risk föreligger att jämförelserna mellan de två grupperna inte representerar den allmänna uppfattningen. Eventuellt kunde en större svarsfrekvens ha gett ett annat resultat men framför allt en större styrka. I en studie av Luiten, Hox och de Leeuw (2020) bekräftas att bortfall generellt numera är betydligt större vid alla typer av undersökningar än för något årtionde sedan. En anledning kan förklaras av att människors attityd i allmänhet till undersökningar blivit mer negativ, samt att antalet undersökningar ökar generellt.

Bakgrundsdata för de svarande visar att merparten är 50 år eller äldre samt har sju år eller längre chefserfarenhet, vilket innebär att resultaten från studien övervägande representerar de äldre och mer erfarna cheferna. Författarna har ingen information om de personer som inte svarat på enkäten, vilken form av chefskap de tillhör, ålder eller kön. Dock är de yngre cheferna inte högt representerade och inte heller chefer som är relativt nya i rollen. En fråga som uppstår är om dessa målgrupper med anledning av brist på erfarenhet inte anser sig kunna tillföra något till enkäten, eller kan det handla om brist på tid som är orsak till uteblivet deltagande?

Utskick av enkät via mejl tycktes vara en både enkel och tidseffektiv väg att välja, även om författarna såg en risk i att inte få tillbaka tillräckligt många svar. Ett tillräckligt stort underlag är avgörande för att kunna genomföra undersökningen som tänkt. Det ingick dock i beräkningen att bortfallet skulle vara högt med anledning av att det för mottagarna är ett okänt mejl som anländer i deras brevlåda. Det kan leda till att många väljer att inte ens öppna mejlet. Trots riskerna ansåg författarna att det var det bästa sättet att få kontakt med chefer för deltagande i enkäten. Ytterligare en risk till stort bortfall enligt Trost och Hultåker (2016, s 143) kan vara att respondenternas mejl är inställd på att filtrera bort så kallad skräpmejl (spam). Det var även okänt för författarna hur fördelningen mellan grupperna enskild chef respektive delat ledarskap skulle bli, med tanke på att det var en jämförande undersökning som önskades göras. Enkäten skickades direkt till första linjens chefer, vilket var ett medvetet val av författarna. Motiveringen att utskicket gjordes direkt till cheferna och inte till överordnad chef, var för att undvika risk för press kring att svara (eller inte svara) och att det kunde öka möjligheten för mer ärliga svar.

Frågorna i enkäten är till största del inspirerade från instrumentet COPSOQIII som har god validitet och reliabilitet. Författarna har även lagt till egna frågor vilket påverkar enkätens tillförlitlighet. För att öka tillförlitligheten så har samma svarsalternativ som i COPSOQIII även använts för de egna frågorna. Författarna har ett antal uteblivna svar på frågorna "Är stämningen bra mellan dig och dina kollegor?" och "Är samarbetet bra mellan kollegorna på din arbetsplats?". Det kan handla om att den svarande, framför allt de som tillhör enskilt ledarskap, inte har förstått att begreppet kollega i det här sammanhanget betyder egna chefskollegor inom organisationen. En svaghet i svarsalternativen var också att det inte fanns ett alternativ för att vederbörande inte har kollegor, de blev i stället uppmanade att hoppa över frågan i de fall det inte fanns kollegor. Det fanns en förtydligande mening undertill av frågan men i efterhand förstår författarna att antalet uteblivna svar sannolikt kunde ha minskats genom att utforma meningen mer tydligt samt att göra frågorna obligatoriska. Enligt Trost och Hultåker (2016, s 65) är rekommendationen att frågorna innehåller termer och begrepp som i möjligaste mån endast har en betydelse.

För att lättare kunna genomföra jämförande analyser sattes frågorna i enkäten samman i index där de mätte samma sak. För att kunna säkerställa att frågorna just mäter samma sak användes Cronbach's alpha för att verifiera detta. Författarna fick värden mellan 0,8 och 0,9 för samtliga index utom ett där värdet blev 0,68. Enligt rekommendationer från Barbera, Naibert, Komperda och Pentecost (2021) så ska författare använda värdena som riktlinjer och själva bedöma kring reliabiliteten av värdet i kombination med vilka frågor som läggs samman. I en studie från Cho och Kim (2015) påvisades att evidensen för värden i Cronbach's alpha inte är större på värde 0,7 än på värde 0,69. Med forskning i kombination med författarnas bedömning av hur väl frågorna kunde sättas samman beslutades att använda indexet med värde 0,68.

7.2 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att jämföra skillnader avseende upplevelser av stress och ensamhet hos chefer i enskilt respektive i delat ledarskap inom äldreomsorg. Studiens resultat visar att ett av sju index erhöll en signifikant skillnad vid jämförelse av grupperna för enskilt respektive delat ledarskap. Inget av övriga index visade på någon signifikant skillnad vid jämförelsen av grupperna. Index ensamhet i chefsrollen var den variabel som påvisade att chefer som arbetar enskilt upplevde sig mer ensamma jämfört med chefer som arbetar i delat ledarskap. Index för frågorna kring stöd från kollega och överordnad chef visar högt medelvärde vilket innebär att stödet upplevs som lågt och därmed sannolikt bidrar till upplevelsen av ensamhet. Uteblivet stöd från kollegor kan även innebära att det inte finns chefskollegor till exempel om det är en mindre organisation. Att det finns en ensamhetskänsla hos chefer stöds i litteraturen. En studie från Institutet för stressmedicin (2004) visade att första och andra linjens chefer inom politiskt styrda verksamheter i Västra Götalandsregionen kände en ensamhet i sin chefsroll. De upplevde sig ensamma i arbetet med att leverera positivt resultat, att ha en effektiv avdelning samt att få sina medarbetare att stanna kvar i verksamheten. Kraven uppifrån ledningen och bristen på stöd från både överordnade och kollegor bidrog till ensamhetskänslan. De uttrycker att dialog fungerade när verksamheten gick bra, men inte när det fanns problem som behövde diskuteras.

Känslan av ensamhet ökade också hos cheferna om det fanns problem inom personalgruppen gällande chefsansesende och arbete. De faktorer som minskade chefernas ensamhet i chefsrollen var nätverk, att få tillgång till handledning i sin roll samt socialt stöd. Fanns inte det naturliga stödet inom verksamheten så skapades i stället nätverk utanför organisationen av cheferna själva (Institutet för stressmedicin 2004). Modellen som Theorell (2012) har utvecklat om krav, kontroll och stöd styrker också att det i arbetssituationen behöver finnas ett bra stöd för att kunna hantera de krav som finns och i kombination även med kontroll få möjlighet att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö och minskad upplevelse av ensamhet.

Litteraturen stödjer studiens resultat att chefstödet idag inom äldreomsorgen har brister, där Hjalmarson, Norman och Trydegård (2004) påvisade i sin studie att stödet från överordnad behövde förbättras för chefer inom äldreomsorgen. Studien visade också att det ofta fanns stödfunktioner inom organisationen, men att dessa sällan var anpassade efter just deras verksamheter och de utmaningar cheferna stod inför. I en studie av Delleve, Andreasson och Jutengren (2013) påvisades att hållbarheten i chefernas situation höjdes när chefsstödet ökade. Det finns en rapport från Arbetsmiljöverket (2018) där ett av målen handlar om just stöd till första linjens chefer från arbetsgivaren. Rapporten visade att chefer har stöd från överordnad chef när de behöver det och även från chefskollegor, men trots det ställdes krav på åtgärder från Arbetsmiljöverket för att förbättra arbetsmiljön för första linjens chefer. Enligt AFS (2015:4) så skall arbetsgivare säkerställa alla sina medarbetares arbetsmiljö så att den håller en god standard. I den senaste föreskriften som började gälla 2016 har framför allt den sociala arbetsmiljön förtydligats, det lyfts fram att det sociala stödet från chefer och kollegor är viktigt. Sett ur ett samhällsperspektiv så skulle känsla av ensamhet hos chefer vara något som alla organisationer inom vården borde motverka för att få en mer hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö.

I studiens resultat så har nästan hälften av de svarande angett en hög stressnivå. Är det så att stressen hänger ihop med chefsrollen snarare än om de är arbetar i ett enskilt eller delat ledarskap? Socialstyrelsen (2021) bekräftar studiens resultat med en känd problematik inom äldreomsorgen där det finns stora utmaningar historiskt men också i nutid, vilket innebär att chefsrollen är ett ansvarsfyllt uppdrag som kan bidra till upplevd stress. Den här undersökningen har valt att vända sig till första linjens chefer, vilket innebär att de är närmaste chef för den operativa verksamheten. I ansvaret ingår ansvarsområden för bland annat personal, budget, utveckling och arbetsmiljö. Exempel på utmaningarna som funnits genom åren är ökade krav på effektivitet och kvalitet under 1990-talet och 2000-talets första årtionden. Ett exempel är äldreformen som kom i början på 1990-talet, den syftade till att sammanföra och öka samverkan mellan de dåvarande landstingens medicinska område och kommunernas sociala verksamhetsområde. Första linjens chef har förväntningar på sig att finna lösningar på nya förutsättningar och kritiken har kommit med anledning av de brister inom äldreomsorgen som uppstått efter att reformen införts (Socialstyrelsen 2021). En studie av Skagert (2010) visade att chefer som hanterade sin stress på ett bra sätt var de som upplevde att de kunde stänga av arbetet efter arbetsdagen, ägna sig åt andra saker på fritiden men även ha en bra förmåga till återhämtning. Studien har följt chefer över tid och endast 60 procent av cheferna är kvar på sin position efter fyra år.

En annan studie visar att lägre chefer (motsvarar första linjens chef) jämfört med högre chefer upplever större stress och arbetsbelastning och har även en ökad risk för främst stressrelaterad psykisk ohälsa (Björklund et al. 2004). Problematiken som beskrivs ovan bekräftar att modellen för krav, kontroll och stöd är viktigt för att kunna minimera riskfaktorer och öka friskfaktorer och därmed öka förutsättningarna för en hållbar och hälsofrämjande arbetsmiljö (Dellve & Eriksson 2016).

I det delade ledarskapet visar studiens resultat att ett stort antal chefer skattar högt på sin egen nivå av stress. Kan det vara så att en del av studiens chefer i det delade ledarskapet upplever hög stressnivå på grund av hinder i samarbetet med den chef som de delar ledarskapet med? I litteraturen beskriver Döös, Wilhelmson & Backström (2019) att det finns utmaningar i det delade ledarskapet som kan gå i linje med studiens resultat. De nackdelar som har beskrivits i ett delat ledarskap handlar om att det kan finnas otydlighet om vem som skall göra vad, att samarbetet brister för att cheferna vill olika saker samt att fatta gemensamma beslut tar tid från båda cheferna. Ett delat ledarskap kan å andra sidan vara en lösning på stressfrågan då chefer som idag ingår i ett delat ledarskap uppger att en av fördelarna med att vara två är att det är lättare att ta ledigt, eftersom den andra personen kan ta hand om verksamheten. Ett delat ledarskap kan också innebära att chefernas arbetsvillkor förbättras och att de då kan känna sig mer nöjda, mer tillräckliga och att kvaliteten höjs i deras utförda arbetsuppgifter. Vidare beskrivs också att det delade ledarskapet ger en möjlighet att utvecklas i sin roll då man har en kollega med kunskap och erfarenhet att lära sig av.

Sett från den överordnades perspektiv för chefer som delar ledarskapet så upplevs ett mindre behov av stöttning, då cheferna i första hand använder sin chefskollega att diskutera arbetsuppgifterna med. Cheferna vågar mer i det dagliga arbetet när de har varandra och kan stå enade tillsammans inför sina medarbetare. Ett delat ledarskap kan ge goda effekter i verksamheter där det finns ett ansträngt läge, till exempel när det blir stora avdelningar eller där det finns långvariga konflikter (Döös, Wilhelmson & Backström 2019). Utifrån att ett delat ledarskap ger chanser till utveckling, möjligheter till ledighet och återhämtning på ett lättare sätt samt att arbetsuppgifterna utförs med en högre kvalitet så skulle det enligt författarna kunna bidra till en mer hållbar och hälsosam arbetsmiljö som chef inom vården. Trots en hög stressnivå emellanåt i arbetet som resultatet visar i båda grupperna, kan det finnas möjlighet till regelbunden återhämtning och att det på så sätt kan öka möjligheten att chefer stannar kvar över längre tid.

En fråga i enkäten var ”Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?”. Det visade inte någon signifikant skillnad mellan grupperna och majoriteten av de svarande ansåg sig ha en god hälsa. Det kan ändå vara av intresse att diskutera kring, eftersom det enligt studier generellt finns mycket hälsorelaterade problem hos svensk hälso- och sjukvårdspersonal. Dokumenterat finns det olika former av slitningar för såväl chefer som medarbetare, bland annat ökad tidspress, brist på kontroll som ofta beror på stark styrning samt frekventa omorganiseringar. Samtidigt rapporteras också olika former av hälsoproblem såsom sjukfrånvaro, sjuknärvaro, stress, utmattning, depression, etisk stress och jobbstress (Orvik, Dellve & Eriksson 2013).

Cheferna i denna studie skiljer sig därmed från tidigare forskning eftersom de skattar sin hälsa som god, dock får hänsyn tas till att det är deras egen upplevda hälsa som framkommit. Ingen ytterligare information finns om ovan nämnda problem finns hos dessa personer eller ej.

Det är även betydelsefullt att lyfta den höga nivå av stress som studien visar hos 47 procent i båda grupperna, samtidigt som medelvärdet för det allmänna hälsotillståndet ligger bra. Det kan tolkas som att det trots en hög stressnivå finns en balans mellan stress och återhämtning som ger en god hälsa. Studiens resultat med hög stressnivå bland kvinnor (85 % av urvalet) kan bekräftas i litteraturen där Björklund, Lohela, Jensen, Hagberg och Bergström (2011) har identifierat en högre grad av stress oftare förekom hos kvinnliga chefer än manliga.

7.3 Framtida forskning

Bortfallet i studien är stort vilket ger en osäkerhet kring resultatets överensstämmelse med populationen. En fortsatt jämförande studie mellan chefer i enskilt och delat ledarskap, fast med en högre svarsfrekvens, vore intressant att genomföra då det kan generera ett mer säkert och tillförlitligt resultat. Utifrån resultatet skulle även fortsatta studier kunna genomföras för skillnader i upplevelse av ensamhet med hänsyn taget till ålder och cheferfarenhet. Stressnivån hos cheferna i studien är hög hos en stor andel av de svarande, det är dock oklart vad stressen handlar om då det inte framgår av undersökningen och kan därför vara ett framtida område att söka mer information om. Utifrån stressnivå skulle det även vara intressant att följa chefer i delat ledarskap under ett längre tidsperspektiv med fokus på arbetsmiljö och hälsa, för att bidra med kunskap om hur det utvecklas över tid. Studiens svarande är till största del kvinnor och det skulle därför vara intressant att genomföra en jämförande studie mellan män och kvinnor i ett enskilt respektive delat ledarskap. Stress och ensamhet fanns i studiens resultat, dock finns ingen bakgrundsinformation om vilken typ av organisation cheferna arbetar i. Att jämföra skillnader mellan offentlig och idéburen verksamhet skulle vara ett intressant område för framtida forskning för att se eventuella skillnader i typ av organisation.

8. SLUTSATSER

Studiens resultat visar att chefer som ingår i ett delat ledarskap har en mindre upplevelse av ensamhet i sin chefsroll jämfört med chefer i enskilt ledarskap. Resultat visar också att stödet från både överordnad chef samt kollegor inte förekommer i så hög utsträckning som det upplevda behovet, vilket kan bidra till att ensamhetskänslan ökar. En stor andel av de svarande har en hög stressnivå och som inte skiljde sig åt mellan grupperna, vilket tyder på att stress hör ihop med chefsrollen snarare än form av ledarskap. Ytterligare en faktor som kan bidra till den höga stressen skulle kunna vara det delade ledarskapet i sig. Om det delade ledarskapet inte fungerar bra ihop med den andra personen och även att det kan vara stressande att fatta beslut tillsammans om åsikterna går isär.

9. REFERENSER

Antonsson, H. (2013). *Chefers Arbete I Äldreomsorgen - Att Hantera Den Svårhanterliga Omvärlden: Relationen Mellan Arbete Och Organisering*. Linköping University Electronic Press, ProQuest Ebook Central. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/boras-ebooks/detail.action?docID=3328031> [2022-05-14]

AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (2018). *Projektrapport: Första linjens chefer i vård och omsorg*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Barbera, J. Naibert, N. Komperda, R. & Pentecost, T.C. (2021). *Clarity of Cronbach's alpha use*. Journal of Chemical education, 98, ss. 257–258

Berthelsen, H. Westerlund, H. Bergström, G. & Burr, H. (2020). *Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden*. Int J Environ Res Public Health. 2020 May 2;17(9):3179. doi: 10.3390/ijerph17093179. PMID: 32370228; PMCID: PMC7246423.

Björklund, C. Lohela Karlsson, M. Jensen, I. Hagberg, J. & Bergström, G. (2004). *Hierarkier av hälsa Chefers hälsa och psykosocial arbetsmiljö i kommuner och landsting*. Stockholm: Enheten för interventioner och implementeringsforskning, Institutet för Miljömedicin, Karolinska Institutet.

Borg, E. & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare*. (3:e upplagan). Stockholm: Liber. 552 s.

Brace, N. Kemp, R. & Sneglar, R. (2016). *SPSS for Psychologists and Everybody Else* (6th ed.). Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan. 419 s.

Bremer, A. Kullén Engström, A. Fredman, M. Jonasson, L-L. Jutengren, G. Karlsson, P-Å. & Sandman, L. (2016). *Ledarskap i äldreomsorgen: att leda integrerat värdeskapande i en röra av värden och förutsättningar*. Vetenskap för profession, rapport, s 138. Borås: Högskolan i Borås.

Cho, E. & Kim, S. (2015). *Cronbach's Coefficient Alpha: Well Known but Poorly Understood*. Organizational Research Method, 18(2), ss. 207-230.

Cogen, F E. & Vaidyanathan, P. (2019). *Shared leadership in a medical division of an academic hospital*. Journal of Health Organization and Management Vol. 34 No. 1. Division of Endocrinology and Diabetes, Children's National Health System, Washington, District of Columbia, USA.

Daiker, B. (2009). *Shared leadership in medical practice: keys to success*. Journal of Medical Practice Management, Vol. 25 No. 2, pp. 111-117.

Datainspektionen (2013). *Personuppgifter i forskningen. Vilka regler gäller?*
Elektronisk referens: <https://simsam.nu/wp-content/uploads/2013/03/faktabroschyr-pul-forskning.pdf> [2022-04-18]

Dellve, L. & Eriksson, A. (2016). *Hållbart ledarskap – I vardag och förändring*. Borås: Högskolan i Borås.

Dellve, L. & Wolmesjö, M. (red.). (2016). *Ledarskap i äldreomsorgen: Att leda integrerat värdeskapande i en röra av värden och förutsättningar*. Rapport 2016:35. Borås: Högskolan i Borås.

Dellve, L. Andreasson, J. & Jutegren, G. (2013). *Hur kan stödresurser understödja hållbart ledarskap bland chefer inom vården*. Social-medicinsk tidskrift, 2013, Vol.90 (6), p.866.

Djurfeldt, G. Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2018). *Statistisk verktygslåda. Samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Studentlitteratur AB, Lund.

Döös, M. (2015). *Together as one: Shared leadership between managers*. International Journal of Business and Management, 10(8), 46-58.

Döös, M. & Wilhelmson, L. (2021). *Fifty-five years of managerial shared leadership research: A review of an empirical field*. Leadership.

Döös, M. & Wilhelmson, L. (2019). *Att förändra organisatoriska förutsättningar: erfarenheter av att införa funktionellt delat ledarskap i skola och förskola*. Arbetsmarknad & Arbetsliv 25: 46–66.

Döös, M. & Wilhelmson, L. (2017). *Erfarenheter av delat ledarskap i den lokala skolan: Rektors och arbetslagsledares röster*. Pedagogisk Forskning i Sverige, årg 22 nr 1-2 2017, issn 1401 - 6788.

Döös, M. Wilhelmson, L. & Backström, T. (2019). *Delat ledarskap - Om chefer i samarbete (andra upplagan)*. Stockholm: Liber.

Döös, M, Hanson, M, Backström, T, Wilhelmson, L. & Hemborg, Å. (2005). *Delat ledarskap i svenskt arbetsliv - kartläggning av förekomst och chefers inställning*. Arbetsliv i omvandling, 2005:15. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Ejlertsson, G. (1992). *Grundläggande statistik – med tillämpningar inom sjukvården (andra omarbetade upplagan)*. Lund: Studentlitteratur.

Hjalmarson, I. Norman, E. & Trydegård, G-B. (2004). *Om man ska vara stöttepelare åt andra måste man stå stadigt själv En studie om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar*. Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum, 2004:2, ISSN 1401-5129.

- Idler, E. & L, Benyamini, Y. (1997). *Self-rated health and mortality: A review of twenty-seven community studies*. Journal of Health and Social Behavior, 38(1), 21–37.
- Institutet för stressmedicin. (2004). *Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier*. Göteborg: Institutet för stressmedicin.
- Kaulio, M. (2012). *Ledarskap i organisationer: en praktisk och teoretisk grundbok*. Pearson Education, Limited.
- Luiten, A. Hox, J. & de Leeuw, E. (2020). *Survey Nonresponse Trends and Fieldwork Effort in the 21st Century: Results of an International Study across Countries and Surveys*. Journal of Official Statistics; Stockholm Vol. 36, Iss. 3, (2020): 469-487.
- Metcalfe, L. & Casey, W. (2016). *Cybersecurity and applied mathematics*. Cambridge: Elsevier.
- Myndigheten för vård- och omsorgsanalys. (2021). *Läget för ledarna – förutsättningar för ledarskapsutveckling i kommunal vård och omsorg*. Stockholm.
- Orvik, A. Dellve, L. & Eriksson, A. (2013). *Organisatorisk hälsa och värdebaserat ledarskap: Behovet av systemperspektiv*. Socialmedicinsk tidskrift, 2013, Vol.Tema Ledarskap (6), p.848.
- Sarstedt, M. & Mooi, E. (2019). *A Concise Guide to Market Research The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*. Third Edition.
- SFS 2003:460. *Lag om etikprövning av forskning som avser människor*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Skagert, K. (2010). *Conceptions, strategies and preconditions to promote and maintain health at work*. Institute of Medicine at Sahlgrenska Academy University of Gothenburg. [gupea 2077 21940 4.pdf](#) [2022-05-29]
- Socialstyrelsen (2021). *Förutsättningar och stöd för första linjens chefer Kartläggning av första linjens chefer i äldreomsorgen*. Stockholm: Socialstyrelsen [Förutsättningar och stöd för första linjens chefer \(socialstyrelsen.se\)](#) [2022-05-29]
- Stressforskningsinstitutet (u.å.). *Arbetsorganisation & hälsa. Två modeller för psykosocial arbetsmiljöforskning*. Stockholms universitet. [Arbetsorganisation och hälsa webb.pdf \(su.se\)](#) [2022-05-07]
- Tavakoli, M. & Dennik, R. (2011). *Making sense of Cronbach's alpha*. International Journal of Medical Education. 2011; 2: 53–55.
- Theelin, A. & Wolmesjö, M. (2014). *Tid att leda En kunskapsöversikt om hur chefskap påverkar äldreomsorgens kvalitet*. Stockholm: Vision, 2014, s. 27.

- Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Thrane, C. (2019). *Kvantitativ metod. En praktisk introduktion*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Trost, J. & Hultåker, O. (2016). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2017-08-29-god-forskningssed.html> [2022-05-29]
- Wilhelmson, L. (2006). *Transformative learning in joint leadership*. The journal of workplace learning, 2006-10-01, Vol.18 (7/8), p.495-507.
- Wilhelmson, L. Döös, M. Backström, T. Bellaagh, K. & Hanson, M. (2006). *Perspektiv på delat ledarskap i några kommunala verksamheter Uppfattningar från 14 delande enhetschefer, deras medarbetare och överordnade, i Stockholms stad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Wikström, E. Dellve, L. Tengelin, E. & Arman, R. (2011). *Chefers tidsanvändning och stress i sjukvården*. Rapport från Västra Götalandsregionen.
- von Otter, C. (2003). *Ute och inne i svenskt arbetsliv Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete*. Arbetsliv i omvandling, 2003:8. Arbetslivsinstitutet. [Ute och inne i svenskt arbetsliv. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbete \(lu.se\)](#) [2022-05-10]



Information angående ett examensarbete om att jämföra skillnader mellan enskilt och delat ledarskap hos chefer inom äldreomsorg avseende upplevelser av stress och ensamhet

Vi vill fråga dig om du vill delta i vårt examensarbete (M2022:61). Vi är två som studerar på magisterprogram i hållbar organisering och hälsofrämjande ledarskap vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd, Högskolan i Borås. Som en del i denna utbildning gör vi ett examensarbete på avancerad nivå.

Vad är det för projekt och varför vill ni att jag ska delta?

Vi vill undersöka om det finns skillnader i upplevelsen av stress och ensamhet för chefer som är ensamma i sitt ledarskap jämfört med chefer som delar sitt ledarskap. Vi kommer att tillfråga chefer som arbetar inom äldreomsorg i två större städer.

Vi har samlat ihop mejladresser till chefer via arbetsgivares hemsidor och där vi hoppas att just du har möjlighet att svara på vår enkät som tar cirka 5–10 minuter att besvara.

Huvudman för examensarbetet är Högskolan i Borås, som är en statlig myndighet. Med huvudman menas den organisation som är ansvarig för studien.

Hur går examensarbetet till?

Datainsamling kommer ske genom en digital enkät där svaren kommer att sammanställas och presenteras med beskrivande statistik och statistisk analys i tabellform och brödtext.

Hur får jag information om resultatet av studien?

När examensarbetet är examinerat kommer det att publiceras enligt sedvanliga rutiner för examensarbete vid Högskolan i Borås och finnas tillgängligt i databasen DIVA. Om du önskar, kan Högskolan tillhandahålla en kopia till dig.

Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Genom att svara på enkäten så lämnar du ditt samtycke. Vill du inte delta i studien så behöver du inte göra någonting utan bara bortse från vårt mejl.

Vad händer med mina uppgifter?

I examensarbetet kommer vi att samla in information från dig. Inga namn, uppgifter eller resultat som kan härledas till dig som person kommer att redovisas i examensarbetet. Allt material kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av det, i enlighet med gällande lagstiftning. Uppgifterna kan dock vara att betrakta som allmänna handlingar som kan komma att lämnas ut i det fall någon begär det i enlighet med offentlighetsprincipen.

Det datamaterial som samlats in, (*bakgrundsinformation, enkäter eller annat*), kommer att förstöras när examensarbetet är examinerat och godkänt.

Behandlingen av uppgifter om dig sker med stöd av artikel 6.1 (a) i dataskyddsförordningen (samtycke). Högskolan i Borås är personuppgiftsansvarig. Som deltagare har du ett antal rättigheter enligt dataskyddsförordningens artikel 16–18, 20 och 22, som bland annat innebär att du har rätt att ta del av de uppgifter om dig som behandlas i studien samt få dessa rättade eller raderade. Du har också rätt att få behandlingen av uppgifter om dig begränsad. Kontakta ansvarig handledare [kontaktuppgifter nedan] i dessa fall.

Om du har frågor eller synpunkter kring hur högskolan behandlar dina personuppgifter kan du kontakta vårt dataskyddsombud direkt via e-post, dataskydd@hb.se. Du har också alltid rätt att klaga på högskolans behandling av personuppgifter till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

Ansvariga för examensarbetet

Ansvariga författare:
Charlotte Billgert

Sarah Wallinder

Ansvarig handledare:
Cecilia Ljungblad

Samtycke om deltagande

Jag har fått skriftlig information om examensarbetet och har möjlighet att ställa frågor till ansvariga författare eller handledare. Jag får behålla den skriftliga informationen.

Högskolan i Borås, 501 90 BORÅS

Bilaga 2

Ons 2022-03-16 12:23

Hej.

Vi är 2 som skriver magisteruppsats inom ledarskap, ämnet är chefers upplevelse av stress och ensamhet i antingen ett enskilt eller delat ledarskap.

Enkäten som finns bifogad som länk nedan tar ca 5–10 min att fylla i, vi skulle vara oerhört tacksamma om du har möjlighet att delta. För mer utförlig information finns ett brev bifogat som dokument.

Länk till enkäten:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIzVZMGCzm_kI50PFuxQJnDTHqqLf53jwnUZ9y2RdLIZFtmw/viewform?usp=sf_link

Tack på förhand!

Med vänlig hälsning

Lotta Billgert och Sarah Wallinder

Bilaga 3

Tis 2022-03-22 12:17

Hej

Stort tack till alla er som har besvarat vår enkät, där vi med anledning av magisteruppsats inom ledarskap riktad mot vård och omsorg har valt att undersöka upplevelse av stress och ensamhet hos chefer inom äldreomsorg med antingen enskilt eller delat ledarskap. För mer information bifogas ett informationsbrev att ta del av.

Om det inte blev av att besvara enkäten i första utskicket för en vecka sedan men ni skulle ha lust och möjlighet att delta, tar ca 5 min att fylla i via länk nedan, så vore vi oerhört tacksamma.

Länk till enkät:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeIzVZMGCzm_kI50PFuxQJnDTHqqLf53jwnUZ9y2RdLIZFtmw/viewform?usp=sf_link

Stort tack på förhand!

Med vänlig hälsning

Lotta Billgert och Sarah Wallinder

Enkät om stress och ensamhet

1. Hur gammal är du?
 - 29 år eller yngre
 - 30–39 år
 - 40–49 år
 - 50 år - uppåt

2. Vilket kön har du? Med kön menar vi könsidentitet, alltså det kön du själv känner dig som.
 - Kvinna
 - Man
 - Övrigt: _____

3. Hur många år har du arbetat som chef?
 - Upp till 3 år
 - 4–6 år
 - 7-uppåt

4. Vilken form av chefskap är din tjänst?
 - Ensam ledare/chef
 - Delat ledarskap/chefskap (beskriv i nästa fråga hur ansvarsfördelningen ser ut)

5. Om du kryssade i delat chefskap, beskriv nedan hur ansvarsfördelningen ser ut?
 - Lika ansvar över samma medarbetare
 - Lika ansvar men för olika medarbetare eller avdelningar
 - Olika ansvar men delar chefskapet i praktiken
 - Övrigt: _____

6. Hur ofta upplever du dig stressad i din chefsroll?
Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.
 - Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig

7. Hur ofta upplever du dig ensam i din chefsroll?
Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
8. Är din arbetsbörda ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
9. Hur ofta händer det att du inte hinner slutföra alla dina arbetsuppgifter?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
10. Kommer du efter med ditt arbete?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
11. Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
12. Arbetar du i ett högt tempo under hela dagen?
- I mycket hög grad
 - I hög grad
 - Delvis
 - I låg grad
 - I mycket låg grad

13. Om du behöver är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

14. Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

15. Om du har delat chefskap; om du behöver är den som du delar chefskapet med beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?

Är du ensam ledare/chef så hoppa över till nästa fråga.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

16. Om du har delat chefskap; får du stöd och hjälp med ditt arbete med den du delar chefskapet med?

Är du ensam ledare/chef så hoppa över till nästa fråga.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

17. Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

Med kollegor menar vi dina chefskollegor. Har du inga chefskollegor så hoppa över till nästa fråga.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

18. Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
Med kollegor menar vi dina chefskollegor. Har du inga chefskollegor så hoppa över till nästa fråga.
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
19. Är stämningen bra mellan dig och dina kollegor?
Med kollegor menar vi dina chefskollegor. Har du inga chefskollegor så hoppa över till nästa fråga.
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
20. Är samarbetet bra mellan kollegorna på din arbetsplats?
Med kollegor menar vi dina chefskollegor. Har du inga chefskollegor så hoppa över till nästa fråga.
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
21. Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig
22. I vilken utsträckning anser du att det är möjligt att utföra dina arbetsuppgifter med en tillfredställande kvalitet?
- I mycket hög grad
 - I hög grad
 - Delvis
 - I låg grad
 - I mycket låg grad

23. Är du nöjd med kvaliteten på det arbete som utförs på din arbetsplats?

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

24. Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?

- Mycket bra
- Bra
- Någorlunda
- Dåligt
- Mycket dåligt

25. Hur ofta har du saknat ork och energi?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

26. Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

27. Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

28. Hur ofta har du haft svart att koppla av?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

29. Hur ofta har du varit lättretlig?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

30. Hur ofta har du varit anspänd?

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls