

Ledarskap i socialtjänsten

Ett forskningsprojekt 2006-2009

Kristina Westerberg

Susanne Tafvelin



[Ledarskap i socialtjänsten]

■ Syfte

- Att undersöka ledarskapet och ledarnas situation i socialtjänsten med särskild vikt vid relationen ledare - organisation.

■ Frågeställningar

- Vilken typ av ledarskap är mest förekommande i socialtjänstens olika verksamheter?
- Hur formas ledarskapet i verksamheten över tid?
- Vilken betydelse har det organisatoriska stödet för ledarnas hälsa och vilja att arbeta kvar i organisationen?
- Hur uppfattas de psykologiska kontrakten med organisationen och vilken betydelse har dessa för ledarskapet?

Ledarskap i socialtjänsten

■ Genomförande

- Enkäter till ledare → ledarstudien
- Enkäter till anställda → följarstudien
- Intervjuer med ledare → intervjustudien



[Ledarskap i socialtjänsten]

- Referensgrupp

En grupp med forskningsintresserade ledare som träffar forskargruppen några gånger per år för att diskutera och utveckla projektet



[Delrapport 2006]

- Resultat från:
 - Följarstudien; mättillfälle 1
 - Ledarstudien; mättillfälle 1

[Följarstudien]

■ Frågeställning

- Vilken typ av ledarskap är mest förekommande i socialtjänstens olika verksamheter?
- Vilken betydelse har ledarskapet för de anställdas lärande och hälsa?

■ Genomförande

- Enkät till 342 slumpmässigt utvalda anställda i socialtjänsten i Umeå jämnt fördelade på IFO, ÄO, HO

[Följarstudien]

■ Deltagare (n= 158)

Kvinnor 79 %, män 21 %	Medelålder: 43 år
Gift/sammanboende: 70% Ensamstående: 30%	Anställningsvillkor: Fast anställd: 91% Vikarie: 9%
Utbildningsnivå: Grundskola: 6% Gymnasium: 38% Högskola: 50%	Antal år i organisationen: 11,5 år
Arbetsplats: IFO: 49 personer ÄO: 56 personer HP: 40 personer	År med närmaste chef: IFO: 3,1 år ÄO: 3,7 år HP: 1,7 år

[Teori om ledarskap]

- **Transformellt ledarskap**

Idealiserat inflytande, inspirerande motivation, intellektuell stimulans, individuell omtanke

- **Transaktionellt ledarskap**

Positivt förstärkande, avvikelsebaserat ledarskap (aktiv och passiv)

- **Laissez faire ledarskap**

Låt-gå ledarskap

Följarstudien

■ Resultat

○ Hur uppfattas ledarskapet i socialtjänsten?

Ledarstil	Medelvärde	Standardavv.
Transformellt ledarskap		
Idealiserat inflytande attribuerat	2,20	0,99
Idealiserat inflytande beteende	2,10	0,83
Individuell omtanke	2,29	0,99
Inspirerande motivation	2,17	0,96
Intellektuell stimulans	2,16	0,89
Transaktionellt ledarskap		
Positivt förstärkande ledarskap	2,12	0,95
Avvikelsebaserat ledarskap aktivt	1,70	0,75
Avvikelsebaserat ledarskap passivt	1,37	0,73
Laissez faire ledarskap	1,13	0,93

Följarstudien

■ Resultat

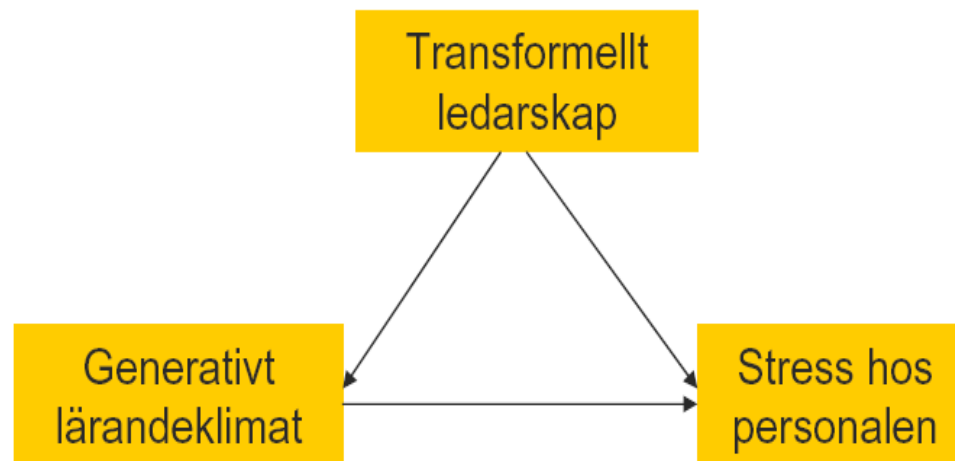
- Hur beskrivs ledarskapet i verksamhetens olika delar?

Ledarstil	IFO	Äldreomsorg	Handikapp
Transformellt ledarskap			
Idealiserat inflytande attribuerat	2,44	2,03	2,05
Idealiserat inflytande beteende	2,05	2,33	1,82
Individuell omtanke	2,58	2,28	1,76
Inspirerande motivation	2,16	2,32	1,91
Intellektuell stimulans	2,42	2,02	1,93
Transaktionellt ledarskap			
Positivt förstärkande ledarskap	2,38	2,16	1,79
Avvikelsebaserat ledarskap aktivt	1,41	1,87	1,77
Avvikelsebaserat ledarskap passivt	1,34	1,48	1,28
Laissez faire ledarskap	0,95	1,14	1,39

[Följarstudien]

■ Resultat

- Vilken betydelse har ledarskapet för de anställdas lärande och hälsa?



[Ledarstudien]

■ Frågeställning

- Hur uppfattar ledarna de psykologiska kontrakten med organisationen?
- Skiljer sig de psykologiska kontrakten hos ledarna åt beroende på verksamhet?

■ Genomförande

- Enkät till samtliga områdes- och enhetschefer inom socialtjänsten i Umeå kommun

Ledarstudien

■ Deltagare (n=96)

Kvinnor 80%, män 20 %	Medelålder: 44 år
Gift/sammanboende: 80% Ensamstående: 20%	Anställningsvillkor: Fast anställd: 82% Vikarie: 18%
Utbildningsnivå: Grundskola: - Gymnasium: 1% Högskola: 99%	Arbetsplats: IFO: 19% ÄO: 37% HP: 42%
Antal år i organisationen: IFO: 16 år ÄO: 11 år HP: 9 år	Chefsår: IFO: 11 år ÄO: 11 år HP: 7,5 år
År på nuvarande tjänst: IFO: 5,6 år ÄO: 5,7 år HP: 5,5 år	Antal underställda: IFO: 19 pers ÄO: 33 pers HP: 25 pers

[Ledarstudien]

- Frågor om:
 - Psykologiska kontrakt
 - Organisatoriskt stöd
 - Turnover intentions
 - Rättvisa
 - Ledarskap
 - Stress
 - Arbetstillfredsställelse
 - Lärande

[Teori: Psykologiska kontrakt]

- Psykologiska kontrakt beskriver relationen till organisationen

Transaktionella kontrakt

- Kort tidsperspektiv
- Arbetar för pengarna
- Egna intressen

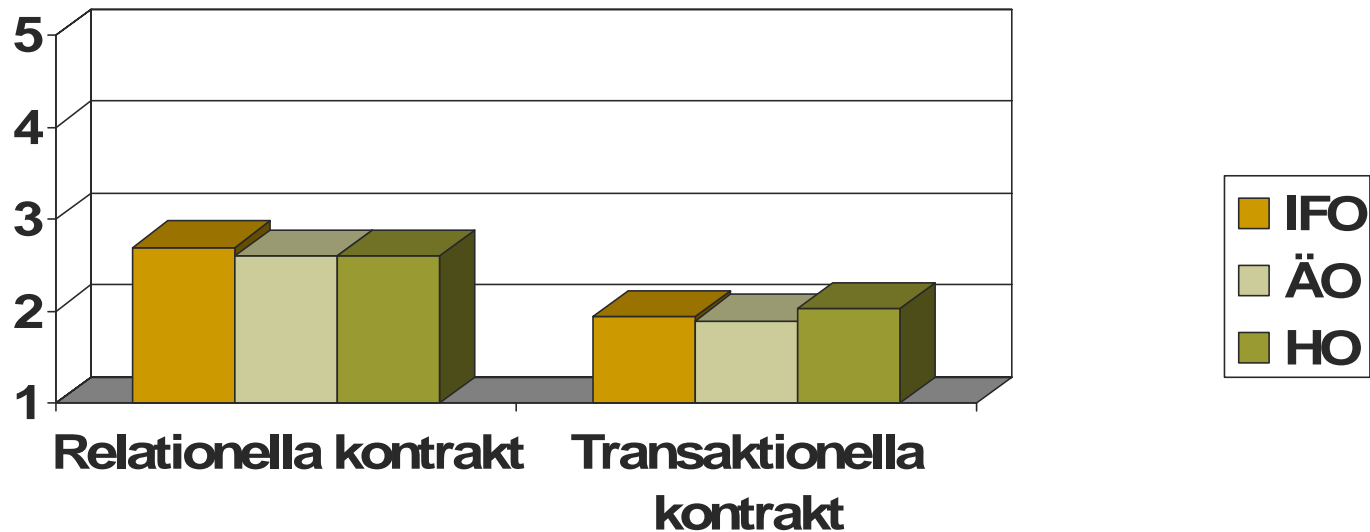
Relationella kontrakt

- Långt tidsperspektiv
- Lojalitet
- Värdesätter relationen

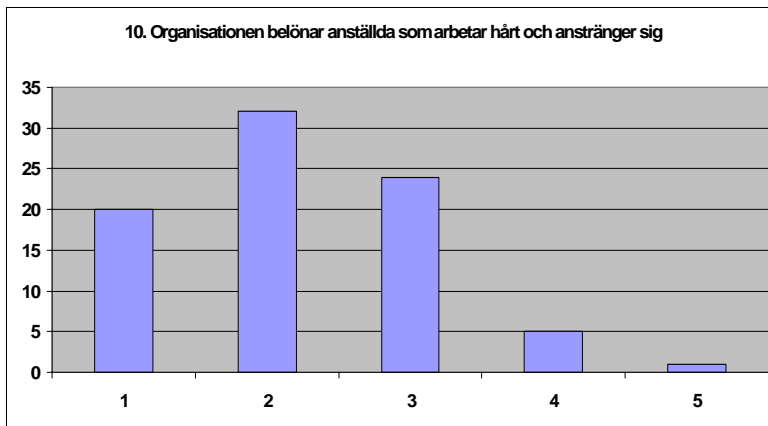
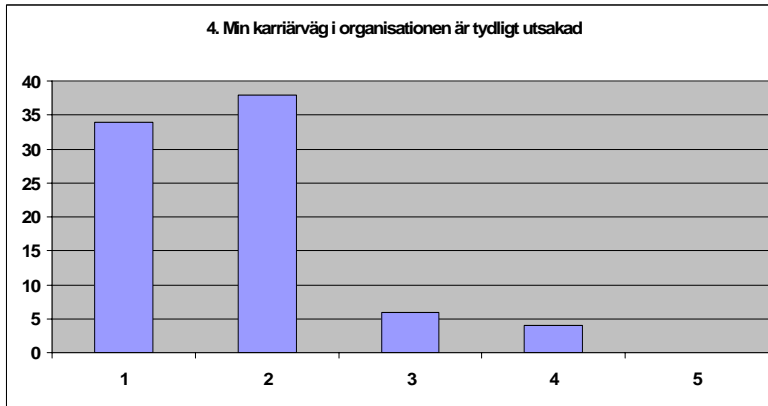
Ledarstudien

■ Resultat

- Vilken typ av psykologiska kontrakt har ledarna med socialtjänsten?
- Skiljer sig de psykologiska kontrakten hos ledarna åt beroende på verksamhet?

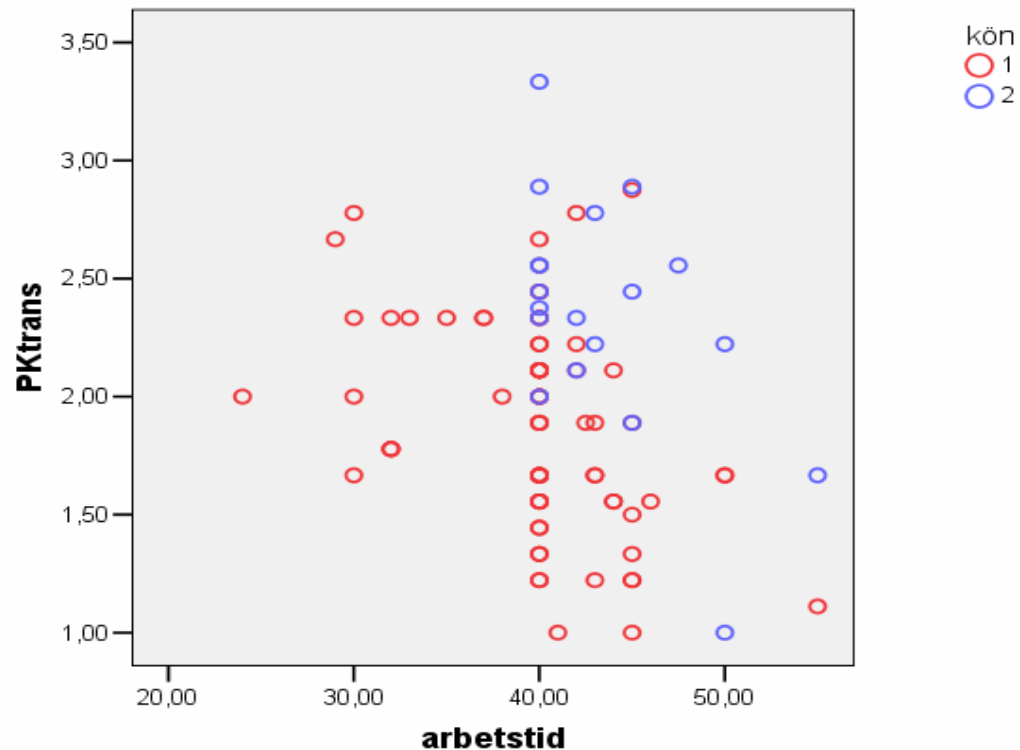


Ledarstudien: Resultat



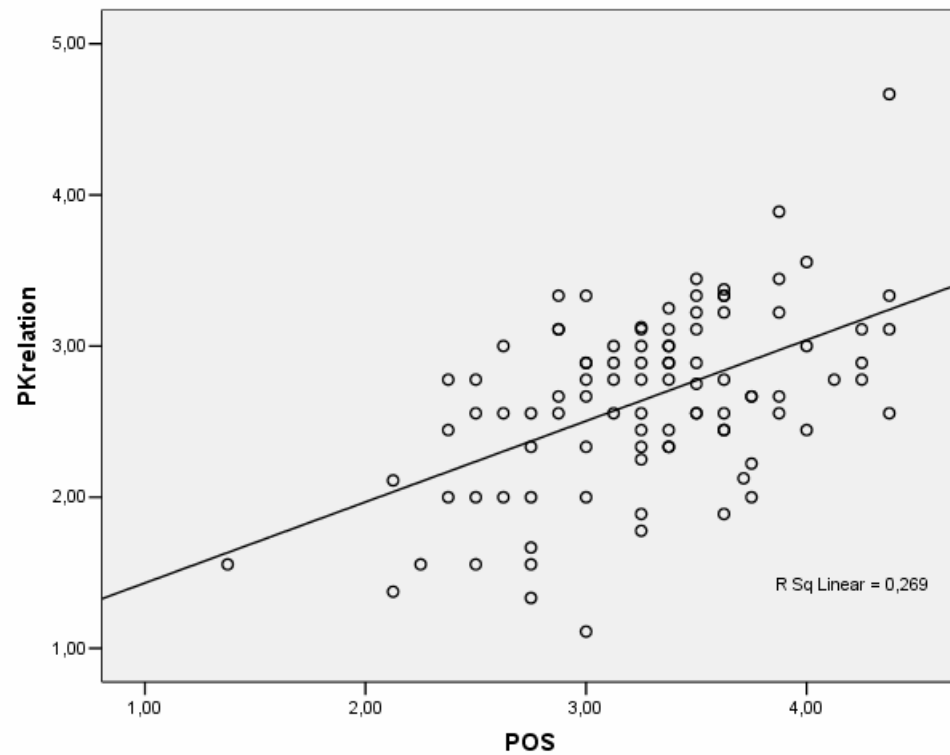
[Ledarstudien]

- Resultat: Transaktionella kontrakt



[Ledarstudien]

- Resultat: Relationella kontrakt



Jämförelser mellan studierna

- Skiljer sig anställda och ledares syn på ledarskapet åt?

Ledarstil	Medel anställda	Medel ledare(eget ledarskap)
Transformellt ledarskap		
Idealiserat inflytande attribuerat	2,20	2,71
Idealiserat inflytande beteende	2,10	2,93
Individuell omtanke	2,29	3,15
Inspirerande motivation	2,17	2,94
Intellektuell stimulans	2,16	3,06
Transaktionellt ledarskap		
Positivt förstärkande ledarskap	2,12	2,98
Avvikelsebaserat ledarskap aktivt	1,70	2,14
Avvikelsebaserat ledarskap passivt	1,37	1,17
Laissez faire ledarskap	1,13	0,70

[Tack för att ni lyssnade!]

