

LEDARSKAP I SOCIALPSYKIATRIN:

MEDARBETARES UPPLEVELSE AV
LEDARSKAP I FÖRHÅLLANDE TILL DE
ANSTÄLLDAS PSYKISKA HÄLSA

MARCUS GALAZZI
LEILA ZINAI

HANDLEDARE: LISBETH OHLSSON

EN KVALITATIV STUDIE OM MEDARBETARES UPPLEVELSE AV LEDARSKAP I FÖRHÅLLANDE TILL DE ANSTÄLLDAS PSYKISKA HÄLSA INOM SOCIALPSYKIATRIN

MARCUS GALAZZI
LEILA ZINAI

Galazzi, M & Zinai, L. En kvalitativ studie om medarbetares upplevelse av ledarskap i förhållande till de anställdas psykiska hälsa inom socialpsykiatrin. *Examensarbete, Socialpsykiatriprogram 15 högskolepoäng*. Malmö Universitet: Fakulteten för hälsa och samhälle, vårterminen 2020

Bakgrund: De allra flesta organisationer har någon form av ledning, denna får tveklöst olika inflytande på personalen beroende på hur denna praktiseras. Ett dåligt ledarskap kan bidra till att medarbetares psykiska välbefinnande påverkas och försämras. Det har visat sig att personal inom vårdande yrken upplever hög stressbelastning som ofta leder till sjukskrivningar. Studien tar upp såväl orsaker som leder till försämrat välbefinnande som faktorer som fungerar stärkande i fråga om medarbetarens hälsa. En bredare och mer pragmatisk förståelse för fenomenet presenteras i resultatdelen då informanterna i intervjuform redogör för sina personliga erfarenheter. *Syfte:* Vårt syfte med vår kvalitativa studie är att ta reda på hur ett ledarskap inom socialpsykiatrin påverkar medarbetares mående. *Metod:* En kvalitativ studie med empiri insamlad med hjälp av semistrukturerade intervjuer med informanter som arbetar inom socialpsykiatri. Intervjuerna kodades och återkommande ämnen bildade olika teman som svarade på studiens syfte. *Resultat:* Det framkom att ledarskapet kan påverka den anställdes psykiska välbefinnande i såväl positiv som negativ riktning. Det är tydligt att somliga ledarskapsstilar fungerade mindre gynnsamt då det gäller att främja ett psykiskt välmående hos både individen och arbetsgruppen som helhet. *Konklusion:* Studien visar att det finns ett orsakssamband mellan hur ett ledarskap bedrivs och hur personalens psykiska välbefinnande påverkas. Den visar också att ett lyssnande och respektfullt förhållningssätt i kombination med delaktighet gentemot medarbetare fungerar som en av de mest positiva krafterna.

Nyckelord: psykisk hälsa, psykisk ohälsa, välbefinnande, ledarskap.

A QUALITATIVE STUDY ON COWORKERS EXPERIENCE OF LEADERSHIP IN RELATION TO EMPLOYEES MENTAL HEALTH IN SOCIAL PSYCHIATRY

MARCUS GALAZZI
LEILA ZINAI

Galazzi, M & Zinai, L. A qualitative study on coworkers experience of leadership in relation to employees mental health in socialpsychiatry. *Degree project in socialpsychiatry 15 credit points*. Malmö University: Faculty of Health and Society, 2020.

Background: Most organizations have some form of management, which undoubtedly has different influence on staff depending on how it is practiced. Poor leadership can contribute to affecting and impairing the mental well-being of employees. It has been found that staff in the care profession experience a high stress load, which often leads to illness. The study addresses both causes that leads to impaired well-being and factors that strengthen the employees health. A broader and more pragmatic understanding of the phenomenon is presented in the results section as the informants in interview form describe their personal experiences. *Purpose:* Our purpose in our qualitative study is to find out how a leadership in social-psychiatry affects employees well-being. *Method:* A qualitative study with empirical data collected semi-structured interviews with informants working in social psychiatry. The interviews were coded and recurring subjects formed different themes that answered to the purpose of the study. *Results:* It emerged that leadership can affect the employees psychological well-being in both a positive and a negative direction. It is clear that some leadership styles functioned less favorably when it comes to promoting mental well-being both in the individual and in the workgroup as whole. *Conclusion:* The study shows that there is a causal relationship between how a leadership is conducted and how the mental well-being of staff is affected. It also shows that a listening and respectful approach in combination with participation serves as one of the most positive source of power.

Keywords: Psychic health, Mental illness well-being, leadership

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	4
2. SYFTE & PROBLEMFÖRMULERING	4
2.1 Bakgrund	5
2.2 Tidigare forskning	5
2.3 Ledarskap	7
2.4 Makt och inflytande	8
2.5 Situationsanpassat ledarskap	8
2.6 Kännedom om grupprocesser	9
2.7 Tillitsbaserat ledarskap	9
2.8 Psykisk hälsa	11
2.9 Psykisk hälsa när den är som mest gynnsam	11
2.10 Psykisk ohälsa	11
2.11 Fenomenologiska perspektivet på psykisk hälsa	11
2.12 Teoretiskt ramverk	12
2.13 Ett socialpsykologiskt synsätt på välbefinnande inom yrkeslivet	12
2.14 Rättvisa på arbetet	13
2.15 Välbefinnande utifrån perspektivet positiv psykologi	15
3. METOD	16
3.1 Avgränsning	16
3.2 Datainsamling	16
3.3 Databearbetning/Analys	17
3.4 Urval av litteratur samt teorier	17
3.5 Systematisk litteratursökning	18
3.5 Etiska överväganden	18
4. RESULTAT OCH DISKUSSION	19
4.1 Ledarens förmågor och färdigheter	19
4.2 Trygghet och relationer	23
4.3 Tillit	26
4.4 Individen i ett kollektiv på lika villkor	26
4.5 Organisationens påverkan	27
5. METODDISKUSSION	28
7. KONKLUSION	29
8. REFERENSER	30
9. ARBETSFÖRDELNING	33
10. BILAGOR	34
10.1 Bekräftande ifrån ansvarig chef	34
10.2 Frågeformulär	35

INLEDNING

Under de senaste decennierna har det forskats mycket gällande utbrändhet hos personal i vårdmiljöer, detta eftersom fenomenet tycks vara eskalerande (Madathil *m.fl.* 2014). Orsakerna till att medarbetarna inom vården blir utbrända kan bero på flera faktorer. Det kan bero på individuella egenskaper hos medarbetaren själv, på den omgivande miljön såsom arbetskamrater men också ha sitt ursprung i chefens agerande (a.a).

Många ledaregenskaper är allmängiltiga och går att applicera i vilken verksamhet som helst, så också inom psykiatrisk omvårdnad. Är det somliga egenskaper som behöver framträda mer i en vårdorganisation och då speciellt inom psykiatrin? (Nilsson & Waldemarson 2005).

Vi har valt att titta närmare på hur det ser ut i en kommunal organisation inom socialpsykiatrin eftersom detta ligger inom ramen för vår utbildning. Organisationen är per definition hierarkisk till sin karaktär, styrs av lagar och regler 1993:387 (LSS) men också av en sektionschef som har det yttersta ansvaret för hur verksamheten fungerar (Sveriges kommuner och regioner 2020). Upplever den anställde själv att det psykiska välbefinnandet hänger ihop med hur ledarskapet ser ut?

SYFTE & PROBLEMFORMULERING

Att man själv ska må bra när man arbetar med människor med svår problematik inom det socialpsykiatriska fältet kan antas vara av stor vikt för att kunna utföra ett bra arbete. Inte minst då det många gånger är ett psykiskt påfrestande arbete. Ett första antagande för denna studie är att anställdas psykiska välbefinnande/psykiska hälsa påverkas av ledarskapet inom den organisation som man arbetar inom (Nilsson & Waldemarsson 2005).

Syftet med denna kvalitativa studie är därför dels att undersöka vilka egenskaper hos en ledare och/eller chef som gynnar medarbetarens psykiska välbefinnande, dels att försöka finna de kännetecken som fungerar kontraproduktivt. Mer specifikt är studiens syfte att inom samma organisation undersöka sex individers upplevelse av ledarskapets påverkan gällande den psykiska hälsan på deras arbetsplats. De frågor som vi syftar till att besvara i denna studie är följande:

- Är det någon specifik ledarstil eller speciellt ledarskap som visat sig främja/försämra medarbetarens psykiska hälsa?
- Hur hänger ledarskap ihop med en individs psykiska hälsa på en arbetsplats inom psykiatrin?
- På vilket sätt kan ett ledarskap bidra till att gynna den anställdes psykiska välbefinnande?

Bakgrund

Har ledarskapet en stor betydelse för hur en organisation fungerar? I sådana fall, i vilken utsträckning och på vilket sätt kan ledarskapet ha betydelse för medarbetarna inom den psykiatriska vården? I Sverige upplever personal inom vårdande yrken att de har ett psykiskt påfrestande arbete, arbetsbelastningen är hög och sjukskrivningar är vanliga. Ett arbete som under lång tid orsakar stress och om man samtidigt inte har möjlighet till återhämtning kan leda till stressrelaterade sjukdomar som i sin tur kan sluta i utmattningssyndrom (Madathil *m.fl.* 2014).

Ledarskap och typer av ledarskap delas upp på flera varierande sätt, några grundtyper som används ofta och är allmänt erkända identifierades redan på 1930-talet av forskaren och socialpsykologen Kurt Lewin. Vi tänker bland annat behandla de tre klassiska ledarskapsstilar som Lewin tar upp, vilka är auktoritär, demokratisk och delegerande ledarstil. Enligt Lewin finns det tydliga samband mellan hur ledarskapet påverkar den enskilda individen och gruppdynamiken samt hur gruppdeltagarna svarar på de olika typerna av ledarskap (Billig 2014).

Till dags dato finns det ett flertal forskningsstudier som har funnit att olika specifika ledarskapsstilar och egenskaper har stor betydelse då det kommer till olika eftersträvarade resultat inom organisationen samt de anställdas hälsa och insats på arbetet (Hultberg 2020). I epidemiologiska studier har det visat sig att det finns en korrelation mellan utövandet av en passiv ledarstil samt av en auktoritär ledarstil och psykisk ohälsa hos medarbetare (Theorell *m.fl.* 2013).

Tidigare forskning

Vid våra litteratursökningar fann vi att mycket av forskningen berör sjuksköterskornas situation inom den psykiatriska vården och många följer modellen som beskriver ledaren som den som ska stå för visionen och idealbilden av hur organisationen ska fungera (Madathil *m.fl.* 2014). Det är alldeles klart att den ansvarige ledaren påverkar både de anställda och även hela gruppen av medarbetare på ett arbetsställe, vilken organisation det än må vara. Men vad är det för slags uppgift en ledare har och på vilket sätt påverkar denna både miljö och medarbetare? Ledarskap är ett mycket brett och komplext område som inte enkelt låter sig beskrivas. Tidigare forskning har inriktat sig både på hur ledarskapet ter sig, med ledarpersonens egenskaper och hur dessa påverkar gruppen och arbetsmiljön men även hur gruppen förhåller sig till ledaren. Hur ledaren framstår för gruppen har stor betydelse för den framtida relationen men detta faktum går naturligtvis åt båda hållen (Weis Roberts 2009).

Tidigare forskning pekar bland annat på värdet i en ledares vision och förmågan att förmedla detta ut i organisationen, en ledare med en speciell vision som är kreativ, vältalig och kan skapa en känsla av sammanhållning bland individer som strävar mot samma mål är oftast framgångsrik. En sådan ledare brukar vara lyckosam när det gäller att föra fram andra människor, att bygga på denna vision och få dem att tro på och föreställa sig en bättre framtid. Man talar även om viktiga egenskaper som att gå före och visa vägen, att vägleda i en riktning. Här kan man få intrycket av kontroll och auktoritär ledarskap men det är snarare frågan om att ta ett ansvar för gruppen (Weis Roberts 2009).

Kommunikationens roll lyfts ofta upp i forskningen och då inte bara som en envägskommunikation ifrån ledaren utan även kommunikationen i gruppen och gensvaret ifrån densamma. Kommunikation består av två huvudsakliga perspektiv, talande manifestationer och lyssnande intryck och tolkningar. En ledare bör också ha en genuin tro på det han eller hon gör och ha en förmåga att framföra detta till den grupp som hen leder, viktigt är att kunna göra personliga självupppoffringar som styrker detta och att inge hopp i gruppen. Bortsett från de egenskaper och värderingar som en person besitter så spelar även ledarens grundläggande karaktär en stor roll för vilken ledarskapsstil som frambringas (Nilsson & Waldemarson 2005).

I dagens ledarskapsforskning tolkar forskarna det som att det inte otvetydigt går att förbinda bra ledarskapstalang med särskilda karaktärsdrag men att det ändå går att skönja en viss koppling med personligheten. Ett exempel på detta hittar man i teorin om ”Big Five”, inom personlighetspsykologin menar forskarna att några specifika egenskaper bildar ett ideal för ett lyckosamt ledarskap. Detta brukar stämma bra överens på det uppträdande som skickliga ledare presenterar, nedan visas dessa egenskaper (Nilsson & Waldemarson 2005).

Förhållningssätt:

- *** samvetsgrann, pålitlig och ansvarsfull – en prestationsinriktad och ansvarstagande person med god självkänedom som kan skapa en god arbetsmoral i gruppen

- * utåtriktad och social och kan påverka andra genom sitt beteende och blir också uppskattad för detta

- * känslomässigt stabil och har självkontroll, brusar inte upp av minsta anledning och både vill och kan hantera komplexa situationer

- * lätt att ha att göra med, flexibel, samarbetsinriktad och har lätt för att skapa tillit

- * intelligent, öppen för nya idéer och prövar nya infallsvinklar (och därmed förhållandevis kreativ) samt trivs med utmaningar (Nilsson & Waldemarson 2005, sid. 63) ”.

När forskare tittar på ledarskap så är det nästan alltid så att man studerar detta i relation till en grupp, det går inte att bortse ifrån gruppen eftersom en ledare inte kan vara en ledare utan arbetslaget. Vid studier om ledarskap i grupper har det påvisats att samarbetsnivån och det faktum att det snabbt växer fram ett mönster av teamwork som fokuserar på att lösa uppgifter och vårdar relationerna hade sitt ursprung i ledarskapet. En duktig chef var en individ som framkallade en miljö som gjorde att gruppen kunde nå sina mål på det mest möjliga rationella sättet (Nilsson & Waldemarsson 2005).

I forskning som har bedrivits här i Sverige vid stressforskningsinstitutet har det observerats skillnader i skattningar av de anställda mellan ett beteende där chefen lyssnar eller om hen inte gör det. Det har påvisats att det spelar roll vilken typ av ledarskap som utövas. Här observerades bland annat att ju mindre lyssnade chefen upplevdes som, desto större risk för mer depressiva symtom hos medarbetaren (Theorell *m.fl* 2013).

Epidemiologiska studier pekar på att både en passiv och en auktoritär ledarskapsstil kan ha samband med dålig psykisk hälsa hos personalen. Till de båda ledarskapsstilarna kan man koppla en möjlig uppkomst av emotionell utmattning. I den passiva stilen är det likgiltigheten och ointresset som verkar destruktivt. I den auktoritära stilen är det framförallt beteendet som medför att chefen bara styr och befäller. Det finns i båda dessa företeelser en gemensam nämnare som får effekten av att inte inkorporera medarbetaren i beslutsfattandet och målsättningar. Ingen av de båda stilarna föranleder medarbetarna att engagera sig, inte heller stärker de motivationen (Theorell *m.fl.* 2013).

Tilläggas bör att det också visat sig att ett upplevt gott ledarskap har en hälsofrämjande effekt som till och med kan påverka både den psykiska så väl som den fysiska hälsan på det sättet att det kan förebygga risken för hjärtinfarkt. Intressant är att det i studier gjorda av stressforskningsinstitutet i samarbete med SCB har framkommit att synen på ledaren, beträffande huruvida man tycker att denne lyssnar på de anställda hänger samman med de anställdas utbildning (Theorell *m.fl.* 2013) Det samma gäller synen på hur pass självcentrerad medarbetaren anser att chefen är. De studier som åsyftas är tvärsnittsanalyser, vid ett tillfälle. I dessa kan det inte utrönas vad det är som är orsak och verkan eftersom dessa inte talar om ifall personalen redan från början inte mått särskilt bra psykiskt. Inte heller i vilken omfattning chefens beteende påverkar personalen. Därför har det även gjorts studier som löper över tid om två år där forskarna ifrån start haft som utgångspunkt det vid tillfället rådande psykiska tillståndet. Här har det kunnat påvisas en större risk att personalen över tid utvecklat depressiva symtom om chefen har egenskaper som mindre lyssnande och mer självcentrerad (a.a.).

Ledarskap

Ledarskap är en svåröverskådlig interaktion mellan en utvald ledare och dess kontext. Ledarskap innefattas av att vara en färdighet som bidrar till att påverka människor till att agera mot lika mål (Önnevik 2010). Tidigare forskning försökte enligt Thylefors (2007) särskilja olika typer av varaktiga personlighetsegenskaper som kunde beskriva en skicklig ledare. Efter att forskning inom ledarskap inte kunnat finna några särskilda personlighetsdrag som bidrog till kunskap gällande rationellt ledarskap så började forskarna att studera ledarens beteende istället. Olika modeller gällande ledarskapsstilar växte fram så som demokratiskt ledarskap, auktoritärt och låt gå. Följaktligen studerades olika ledarstilar samt ledarroller (a.a.).

Egidius (2005) beskriver att forskarna Kurt Lewin, Ronald Lippi och Ralph Whites kunde i forskning påvisa att ett demokratiskt ledarskap var mer funktionellt än ett auktoritärt ledarskap i bemärkelsen att de individer som hade en demokratisk ledare presterade även när ledaren inte var på plats (a.a.). I ett auktoritärt ledarskap utgår ledaren från ett perspektiv där individen i grunden är ointresserad av organisationens anspråk och individen ses således som initiativlös. Därav behöver ledaren styra samt övervaka de anställda. Det demokratiska ledarskapets utgångspunkt är att individer ses i grunden vara en tillgång som har egen drivkraft (Thylefors 2007).

Ledarens uppdrag inom det demokratiska ledarskapet blir att värna om de anställda och deras resurser för att i sin tur uppnå organisationens målsättning. Kurt Lewin och hans kollegor identifierade även ledarskapsstilen *låt gå*. I detta

ledarskap undviker ledaren att ta ansvar och håller sig borta från de anställda (Thylefors 2007). Thylefors (2007) beskriver att dessa tre ovan nämnda ledarskapsstilar har kritiserats utifrån att en ledare inte endast använder sig av särskilda beteenden alltid utan ett ledarskap behöver förstås utifrån att ett ledarskap inrymmer alla dessa ovan nämnda stilar. Den demokratiska ledarstilen har visat sig i jämförelse med den auktoritära samt låt-gå-ledarskapsstilen vara den som främjar hälsa samt välbefinnandet i arbetet och dessutom bidragit till att de anställda gjort ett gott arbete (a.a.). Hur ledarskap ska definieras samt förklaras teoretiskt råder det ingen konsensus i. Begreppsförklaring gällande ledarskap är många gånger diffusa samt generella. Ledarskap enligt Sveningsson och Alvesson (2014) förklaras i termer av att ett ledarskap innefattas av påverkansprocesser. Ordet ledarskap kan väcka olika anknytningar hos människor, detta då människor har olika erfarenheter av vad en ledare är. Hur ledarskap definieras hänger ihop med vilket synsätt som tillämpas (a.a.).

Det är vanligt enligt Önnevik (2010) samt Thylefors (2007) att ett ledarskap indelas både i att vara formellt samt informellt. När det kommer till det formella ledarskapet handlar det om att en ledare har fått i uppdrag av organisationen att leda en grupp. Det informella ledarskapet handlar om att en grupp har gjort bedömningen att ledaren besitter färdigheter samt kunskap och dessutom har rätt karaktär, vilket gör att gruppen ifråga är villig att bli vägledad av ledaren. Följaktligen är det viktigt att en formell ledare har fått den informella rollen av gruppen så att det inte finns en annan i gruppen som har fått rollen att utöva det informella ledarskapet. Detta för att det inte ska uppstå motsättningar eller osämja inom gruppen (Önnevik 2010). För att kunna tillämpa ett bra ledarskap krävs det inte enbart att man som ledare har goda kunskaper gällande uppdraget utan det som är viktigt är även att ledaren har god kännedom om människans beteende och behov. I ett ledarskap inom en organisation inryms även distributionen av makt, status samt inflytande. Enligt Önnevik (2010) kan en anställd mista sin förmåga till intresse i arbetet samt sin självförtroende om hen utsätts för maktmissbruk av en ledare (a.a.).

Makt och inflytande

Att som anställd få vara med och påverka arbetet är en förutsättning för att en individs grundläggande behov ska kunna tillgodoses och kan bidra till ett ökat välbefinnande hos den anställde inom arbetet (Thylefors 1991). Önnevik (2010) beskriver tillika att en betydelsefull komponent inom arbetet är att medarbetarna får utrymme att vara delaktiga samt även att de ges möjlighet att kunna påverka. Detta för att minimera stress och även frambringa inspiration hos den anställde. Det är följaktligen viktigt att en anställd har rätt anpassade arbetsuppgifter så att medarbetaren kan få möjlighet att växa samt känna inspiration inom arbetet (a.a.).

Situationsanpassat ledarskap

Det går inte enligt Thylefors (2007) att rent generellt säga vilken ledarskapsstil som skulle vara mest effektiv. Vilket ledarskap som är bäst har att göra med vilken situation som råder. Således har modeller utvecklats inom ledarskap som kallas för *situationsanpassat ledarskap*. I detta ledarskap handlar det om att ledaren anpassar sig till de förutsättningar som råder i den särskilda kontext som ledaren verkar i (Thylefors (2007)). En situation innefattas av beskaffenheten i arbetet, interaktionen mellan medarbetare och ledare samt utvecklingsläge eller mognad i gruppen. (Thylefors 2018). Vare sig en ledare tillämpar ett

situationsanpassat eller demokratiskt ledarskap så är det viktigt enligt Önnevik (2010) att en ledare är begriplig samt gör rätt i mötet med de anställda. Således kommunicera ut tydligt vad som gäller i olika situationer till den anställde. Detta för att inte den anställde ska drabbas av stress som i sin tur kan generera ohälsa på lång sikt. Följaktligen är det viktigt att en ledare anpassar sitt ledarskap utifrån gruppens behov och även utifrån det förhållande som råder och utifrån uppdragets karaktär (a.a.).

Enligt författaren Önnevik (2010) behöver en ledare anamma ledarskapsstil utifrån gruppens mognad. I en arbetsgrupp där de anställda har liten erfarenhet av att tillämpa arbetsuppgifterna och där de anställda är osäkra i hur de ska hantera olika arbetsuppgifter kan det krävas att ledaren är tydlig i hur arbetsuppgifterna kan utföras för att i sin tur skapa en känsla av trygghet i gruppen. I en grupp där de anställda har lång erfarenhet och kunskap gällande sitt uppdrag kan en ledare anamma ett mer självstyrande ledarskap som innefattas av att ledaren finns med i bakgrunden och stöttar vid behov. Följaktligen kan den anställde utföra sina arbetsuppgifter mer självständigt då hen inte är i behov av ett ledarskap som utövas då anställda inte har lika mycket erfarenhet som den erfarna anställda. När en ledare tillämpar ett självstyrande ledarskap på en grupp som inte är mogen för den ledarskapsstilen kan det enligt detta leda till att gruppen upplever osäkerhet samt otrygghet och även förvirring i arbetsgruppen. För att kunna påverka medarbetaren att utöva ett effektivt arbete, är det viktigt att det finns en relation mellan ledaren och medarbetaren. Ledaren behöver även aktivt arbeta med ett relationsskapande med den anställde så att den anställde kan se ledaren både som en officiell samt inofficiell ledare. Ledaren behöver aktivt arbeta för att få till stånd ett teamwork mellan de anställda (a.a.).

Kännedom om gruppprocesser

En ledare behöver ha god kännedom hur grupper fungerar och vad som påverkar deras handlingar. Detta för att kunna utöva ett främjande ledarskap. En individs beteende influeras av hur gruppen är strukturerad. Arbetsklimatet samt relationerna styrs av hur statusen i gruppen är fördelad. En individs beteende i en grupp kännetecknas av vilken status hen har i gruppen och vilket utrymme det finns för hen att kunna påverka i sitt arbete. I vissa arbetsgrupper finns det skillnad mellan vem som har inflytande och inte och i vissa grupper har alla gruppmedlemmar samma utrymme till att kunna påverka. Hur olika roller är fördelade i en grupp påverkar också arbetets utförande. En annan betydelsefull faktor som påverkar en individs beteende är de oskrivna reglerna i en grupp dvs. de sociala reglerna. (Önnevik 2010).

Tillitbaserat ledarskap

I den organisation våra informanter tillhör tillämpas ett tillitsbaserat ledarskap. Tillitsbaserat ledarskap har sin grund i Bringselius (2018) ramverk *Tillitsbaserad styrning och ledning*. Här nedan följer denna definition av begreppet tillitsbaserad styrning och ledning:

“Tillitsbaserad styrning och ledning är styrning, kultur och arbetssätt med fokus på verksamhetens syfte och brukarens behov, där varje beslutsnivå aktivt verkar för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv, bygga tillitsfulla relationer samt säkerställa förmåga, integritet och hjälpvillighet (Bringselius 2018, sid. 66)”.

I Tillitsdelegationens rapport ”*Med tillit följer bättre resultat – tillitsbaserad styrning och ledning*” framkommer det att då en organisation tillämpar tillitsbaserat ledarskap har det visat sig att medarbetarnas motivation ökat. I rapporten lyfts även fram att ledarskapet kan kopplats till ett ökat välbefinnande och dessutom ett ökat intresse för arbetet hos den anställde. För att tillit ska kunna uppstå i en organisation är ledarskapet en faktor som är betydelsefull (SOU 2019:43). Ett tillitsbaserat ledarskap är ett förhållningssätt som omfattas av sju principer:

- Tillit
- Medborgarfokus
- Helhetssyn
- Handlingsutrymme
- Stöd
- Kunskap
- Öppenhet

Den första principen tillit, handlar om att lita på varje individ och att de i grunden är öppna för att samarbeta med andra människor. I denna princip ingår det även att ha positiva förväntningar på människor. Den andra principen medborgarfokus innefattar att ledaren ska ha fokus på att förstå vad det är som medborgaren värdesätter. Således ha förmågan till empati (SOU:2019:43). Den tredje principen helhetssyn inrymmer att ledaren aktivt inspirerar den anställde till att engagera sig i verksamheten som helhet samt även uppmuntrar till samarbete utanför sitt eget uppdrag. Nästa princip är handlingsutrymme som bygger på att skapa utrymme för de anställda att agera. Följaktligen ska ledaren främja samt saluera medinflytande och vara tydlig i vilka arbetsuppgifter den anställde förfogar över och vilka beslut hen kan genomföra på egen hand. Likaledes frambringa bra villkor så att detta kan möjliggöras för den anställde. Den sjätte principen stöd handlar om att ledaren skall kunna tillförsäkra att det finns fackmannamässigt stöd i den primära verksamheten såsom administration och psykosocialt (a.a.).

Den näst sista principen kunskap handlar om att ledaren ska uppmuntra kunskap samt utveckling inom organisationen. Den sista principen öppenhet inbegriper att ledaren behöver ha ett förhållningssätt som bjuder in samtliga medarbetare till att dela med sig av sina åsikter och vara öppen för att ta emot kritik. Inom principen öppenhet inryms även att ledaren ska dela med sig av information. Följaktligen behöver ledaren luta sig på kunskap som är grundad i forskning samt även utifrån tillförlitlig kunnighet. Syftet med ett tillitsbaserat ledarskap är att vidmakthålla samt vidga beskaffenheten i tjänster som bekostas av offentliga finanser (SOU 2019:43). Forskare Bentzen (2018) definition av tillit beskrivs i termer av att vara i ett psykologiskt tillstånd där en individ bestämmer sig för att visa sig sensitiv i mötet med en annan människa oavsett om den andra kan uppfylla individens syn på tillit. Tillitsbegreppet enligt Bentzen (2018) brukar inom forskningen inrymmas av vilka positiva förhoppningar en individ har på en annans avsikter samt beteende (a.a.).

Psykisk hälsa

Folkhälsomyndigheten (2020) i Sverige beskriver att psykisk hälsa används ofta som ett samlingsbegrepp. Världshälsoorganisationen WHO definierar psykisk hälsa enligt Folkhälsomyndigheten (2020) i termer av att det är ett tillstånd där en individ upplever välbefinnande utifrån att de kan realisera sin individuella potential och där en individ kan vara verksam samt driftig i den gemenskap hen befinner sig i (a.a.).

Psykisk hälsa när den är som mest gynnsam

Termerna psykiskt välbefinnande samt god psykisk hälsa tillämpas enligt Folkhälsomyndigheten (2020) för att skildra den gynnsamma aspekten av psykisk hälsa. En god psykisk hälsa innefattas av att en individ har förmågan att kunna skapa jämvikt mellan positiva och negativa emotioner. Den goda psykiska hälsan omfattas även av att en individ har tillgång till gynnsamma sociala relationer. För att uppnå god psykisk hälsa behöver även en individ få utrymme till att utveckla sig och sina inre förmågor. En individ behöver även få möjlighet att känna tillfredsställelse, passion samt glädje. Det elementära i den goda psykiska hälsan är att en individ kan övervinna väsentliga bekymmer. Den goda psykiska hälsan är även elementär utifrån att den är en resurs för samhället både utifrån ett ekonomiskt samt ett socialt perspektiv (a.a.)

Psykisk ohälsa

Enligt Folkhälsomyndigheten i Sverige kan begreppet psykisk ohälsa innefatta olika tillstånd som både kan vara av allvarigare karaktär eller lättare. Psykisk ohälsa kan innefattas av psykiska besvär som är övergående eller som är mer ihållande över tid och som i sin tur inverkar markant negativt på individens förmåga till att fungera (Folkhälsomyndigheten 2020).

Fenomenologiska perspektivet på psykisk hälsa

Brülde & Tengland (2003) beskriver att ha en psykisk hälsa enligt ett fenomenologiskt perspektiv är att man som människa är samstämd med sin omgivning samt med sig själv i förhållande till de strukturer som kontrollerar mening i tillvaron. När en individ upplever att dessa komponenter samt mening är splittrade uppstår upplevelsen av ohälsa. Psykisk hälsa manifesteras då en individ upplever att livet fungerar smidigt och då individen upplever mening i det som sker både inom individen och utanför. Ohälsa uppkommer då en individ tappar meningen samt förståelse över vad som sker i sitt eget liv samt kroppsligt. Enligt Brülde & Tengland (2003) förekommer det två olika hållningar inom den fenomenologiska praxisen gällande på vilket sätt en individ har hälsa eller inte. Det ena synsättet utgår från att en individ har hälsa då hen har rättigheten att uppnå sin fulla individuella kapacitet. Motsatsen till hälsa är då en individ mist sin rättighet till att växa fullt ut som människa. Det andra synsättet inom den fenomenologiska praxisen har som utgångspunkt i människans uppfattning och ohälsa uppstår då människan tappat uppfattningen gällande sin egen situation samt sin egen kropp (a.a.).

TEORETISKT RAMVERK

Här nedan kommer vi att beskriva ett socialpsykologiskt synsätt på välbefinnande inom yrkeslivet och även redogöra för hur välbefinnande kan förstås utifrån teorin positiv psykologi. Vi författare har valt dessa ovan nämnda teoretiska perspektiv utifrån våra frågeställningar och att de matchade våra resultat i vår studie gällande hur våra informanter gestaltade välbefinnande enligt dem i yrkeslivet samt välbefinnande generellt. Vårt teoretiska ramverk har även valts utifrån att det har skapat förståelse och insikt i informanternas upplevelse rörande ledarskapets påverkan på den psykiska hälsan (Aspers 2007).

Ett socialpsykologiskt synsätt på välbefinnande inom yrkeslivet

Inom socialpsykologin studeras relationen mellan människan och samhället. Socialpsykologin har som syfte att försöka förstå hur människans egna prestationer och föreställningar influeras av andra människors deltagande samt även utifrån sociala konstruktioner (Nilsson 2015). Följaktligen försöker socialpsykologin finna anledningar till att en individ inte mår bra inom arbetet genom att titta på hur förutsättningar och mönster ser ut i verksamheten och även utifrån hur arbetsgruppen fungerar (Kazemi 2009).

Begreppet välbefinnande betraktas enligt Kazemi (2009) som ett socialt samt subjektivt fenomen. Begreppet välbefinnande är även relativt. Individens olika upplevelse av det subjektiva baseras på utbildning, kön samt kulturell historia och även utifrån individuella anspråk samt synsätt. Människan agerar utifrån hur hen uppfattar en situation oavsett om människans tolkning inte stämmer överens med rådande situation. Således skapas en verklighetsuppfattning hos en individ eftersom individen agerat samt fått respons på sin handling av omgivningen. Välbefinnande är ett socialt fenomen utifrån att en individs välbefinnande är beroende av den kontext och beskaffenhet som hen är integrerad i, men även utifrån att det sociala återges och utvecklas genom en aktiv handling av en individ. Socialt välbefinnande inom yrkeslivet är ett begrepp som inrymmer en individs tolkningar av aktuella opartiska förutsättningar. Inom begreppet socialt välbefinnande kan det även handla om en individs tolkningar gällande krav från miljön och hur hen bemästrar dessa krav (a.a.).

Välbefinnande inom arbetet kan uppnås eller motverkas genom fem olika tillvägagångssätt, varav genom antingen social integration, social acceptans, socialt bidrag, socialt förverkligande eller genom socialt sammanhang (Kazemi 2009). Här nedan följer en sammanfattning av Kazemis (2009) fem olika tillvägagångssätt för att uppnå välbefinnande inom yrkeslivet. *Social integration* rör sig om hur pass en individ upplever igenkännande samt gemenskap i en arbetsgrupp samt även hur en individ upplever sig kunna påverka samt bli lyssnad på. Inom kategorin *social acceptans* handlar det i stora drag om hur pass en individ känner tillit till sina arbetskollegor och även förvaltningen. Att bli bekräftad av andra arbetskollegor eller chefer är även en viktig komponent då det kommer till social acceptans. Kazemi (2009) drar även slutsatsen att när individer på en arbetsplats känner att de blir bekräftade och sedda så genererar det att en ökad tillit sinsemellan kommer till stånd (a.a.).

Aspekten socialt bidrag handlar följaktligen om att en individ får möjlighet att hjälpa någon annan än sig själv i arbetet såsom att ställa upp för en kollega. Kazemi (2009) kallar det för organisatoriskt medborgarskapsbeteende. Att få göra bra saker för någon annan har i forskning visat sig bidra till ett ökat välbefinnande för individen. Således är det betydelsefullt inom organisationer att främja att de anställda gör goda handlingar för andra i organisationen. Dimensionen socialt bidrag innefattas av att en individ i grunden vill bidra till att göra skillnad via sin egen handling i samhället. Följaktligen vill en individ vara med och åstadkomma saker. Inom detta perspektiv handlar det om vilken uppfattning en människa har gällande sig själv som människa och dess prestationer. Ett välbefinnande uppstår i fall individen i jämförelse med andra människors prestationer är tillräckligt bra. Genom en stödjande kultur på arbetsplatsen kan en individs förtroende till sina egna förmågor stärkas. Kazemi (2009) beskriver att en stödjande kultur innefattas av att det finns ett jämlikt system för att premiera den anställdes arbetsinsats samt även att insatsen ses som värdefull och att den framhävs genom att till exempel få bättre lönevillkor (a.a.).

Aspekten socialt sammanhang inrymmer att man som individ känner mening samt upplever förståelse. Individen har i sin natur ett behov av att förstå andra individer och den miljö hen befinner sig i. Upplevelsen av mening samt förståelse är betydelsefulla komponenter för att en individ ska kunna känna grundläggande lugn i sig själv. När anställda får möjlighet att arbeta i verksamheter som har ett öppet klimat och där det råder transparens i hur de arbetar kan detta bidra till att de anställda upplever att de mår bra (Kazemi 2009). Ovan nämnda faktorer behöver inkorporeras i den rådande kulturen inom den verksamheten som individen arbetar i för att välbefinnande ska kunna komma till stånd hos den anställde (a.a.).

Tillvägagångssättet socialt förverkligande inrymmer i stora drag en individs möjlighet att tillämpa sin fulla förmåga inom arbetet. Inom detta fält är det viktigt att en individ får möjlighet att utvecklas utifrån sina villkor (Kazemi 2009). Enligt Kazemi (2009) kan för många svåra uppgifter och variation i arbetet leda till stress. En individ kan även tappa sin motivation samt uppleva meningslöshet om hen inte får några utmaningar alls. Genom att en ledare anammar medarbetarsamtal kan hen i detta forum ge utrymme för att diskutera vilka idéer medarbetaren har samt vilket behov som finns och även vilka kvalifikationer som medarbetaren besitter. Människan är till sin natur intresserad av att utvecklas utifrån sina egna individuella premisser (a.a.).

Rättvisa på arbetet

En ledares beslut gällande resursfördelning påverkar den anställdes hälsa, motivation, respekt, arbetsinsats, solidaritet och välbefinnande. Ledarens resursfördelning inverkar även på den anställdes acceptans gällande beslut. Rättvis distribution av privilegier på arbetet samt löner är viktiga för den anställde inom arbetet. Det som har visat sig inom forskning vara mer betydelsefullt för den anställde är interpersonell rättvisa, informations rättvisa och procedural rättvisa. Inom komponenten interpersonell rättvisa handlar det om hur interaktionen ser ut mellan relationer på arbetsplatsen i vardagen (Kazemi & Törnblom 2009). Kazemi och Törnblom (2009) redogör för att interpersonell rättvisa innefattas av fyra perspektiv. Det första perspektivet karaktäriseras av i vilken mån ledaren bemöter sina medarbetare med omtanke samt även i vilken mån hen agerar respektfullt. Det andra perspektivet inrymmer att ledaren inte skall göra intrång i

den anställdes livsområde samt inte utsätta den anställde för förnedring av hens jagkänsla. Det tredje perspektivet omfattas av i vilken mån ledaren är ärlig gentemot den anställde gällande betydelsefulla frågor som är kopplade till organisationen. Den anställdes tillit till ledaren avgörs av hur pass ärlig ledaren är i mötet med den anställde. Alltför lite tillit i en organisation kan ge upphov till betydande sjukfrånvaro samt även leda till otillräcklig motivation hos den anställde (Kazemi & Törnblom 2009). Sista aspekten inom interpersonell rättvisa handlar om i vilken mån chefen och den anställde samtalar om väsentliga frågor eller inte. Om medarbetaren får erfara att ledaren samtalar om frågor som är relevanta så genererar det att den anställde kan få en känsla av rättvisa (a.a.).

Kazemi och Törnblom (2009) åskådliggör att procedural rättvisa inryms av att den anställde behöver förstå varför olika beslut fattas. Den anställde behöver få möjlighet att förstå varför beslut fattas och på vilka grunder. Då en individ ges möjlighet att vara med i påverkansprocesser gällande resursfördelning och får insyn i hur besluten fattas så kan det i sin tur leda till att den anställde upplever kontroll, vilket i sin tur kan påverka så att individen ej upplever ohälsosam stress. Inom denna aspekt inryms även i vilken mån organisationen samt ledaren fastställer beslut utifrån saklig information eller utifrån eget intresse. Procedural rättvisa innefattar även perspektivet gällande i vilken mån ledaren har uppsikt över om någon anställd nyttjar olagliga substanser samt även i vilken mån det finns system som främjar att nya perspektiv kan implementeras i organisationen (a.a.).

Informationsrättvisa enligt Kazemi och Törnblom (2009) är den sista betydelsefulla komponenten som är viktig mellan ledaren och den anställde. Inom detta perspektiv handlar det om hur en ledare förmedlar information gällande beslut som rör den anställde och där den anställde upplever att fördelningen blivit orättvis eller upplever sig kränkt. En individ kan uppleva vanmakt efter att individen fått kännedom om att hens arbetsplats eller organisation kommer att förändras. Känslan av vanmakt hos den anställde kan även uppstå efter att den anställde fått reda på att förhandlade löner inte kommer till stånd som lovat. Då vanmakt uppkommer efter att individer haft förväntningar om att en viss typ av belöning ska komma leder det till fientliga känslor hos individen (a.a.). Enligt Kazemi och Törnblom (2009) finns det evidens som talar för att om en ledare använder sig av strategier som mildrar situationen kan det i sin tur motverka så att den anställde får erfara vanmakt, som i sin tur även kan påverka den anställdes välbefinnande positivt (a.a.).

Kazemi och Törnblom (2009) beskriver att en ledare kan lyfta fram för den anställde att ledaren har stor empati och förståelse över att den anställde känner sig orättvist behandlad och ledaren kan således vara tydlig med att berätta att hen gjort en orättvis prioritering för att inte tappa en annan bra anställd. En annan mildrande strategi som ledaren kan använda sig av är förlåtelse. Här kan ledaren be om ursäkt till den berörda parten och medge att hen gjort fel prioriteringar och att den anställde därför drabbades. Följaktligen tar ledaren på sig ansvaret att hen handlat orättvist mot den anställde. Ledaren kan även använda sig av strategin förevändning som innebär att ledaren förmedlar till den anställde att hen inte kunnat fatta något annat beslut då det inte fanns någon annan möjlighet. Den sista strategin som en ledare kan använda sig av då hen förmedlar ett beslut gällande fördelning till en anställd som upplever sig orättvist behandlad är att göra ett rättfärdigande, dvs. ledaren förklarar för den anställde hur hen tänkte kring sitt beslut och på vilka grunder besluten är fattade (a.a.).

Ledaren kan även här framhäva att hen tagit beslut utifrån rådande situation (Kazemi & Törnblom 2009). Inom informationsrättvisa inryms även behovet av återkoppling till medarbetaren gällande arbetsprestationer samt information gällande organisationens ekonomiska situation. Forskning pekar på att när en individ upplever orättvisa inom arbetet så kan det i sin tur påverka gemenskapen i en arbetsgrupp i en negativ riktning samt leda till att den anställde underminerar ledarens lagliga rätt. Upplevelsen av orättvisa inom arbetet kan således leda till att individens tillgivenhet gentemot verksamheten avtar och individens välbefinnande på arbetsplatsen samt effektivitet avtar (a.a.).

Välbefinnande utifrån perspektivet positiv psykologi

Blom och Hammarkrantz (2014) beskriver Seligmans teori positiv psykologi (Seligman *m.fl.* 2005 se Blom & Hammarkrantz 2014) utifrån att denna teori handlar om hur människan kan uppnå välbefinnande och hur människan kan växa i livet. Inom denna teori studeras människans subjektiva perspektiv gällande välbefinnande. Denna teori utforskar även hur en människas gynnsamma egenskaper manifesteras. En människas upplevelse av välbefinnande är dynamisk och påverkas av vad människan själv synliggör och hur hen går tillväga i livet. Inom positiv psykologi lyfts människans positiva likväl negativa känslor fram som en viktig del då det kommer till att kunna växa som människa. Människan kan genom att ändra yttre förhållanden samt kontext påverka sitt välbefinnande (Blom & Hammarkrantz 2014).

Ett av grundelementen i positiv psykologi är att förbättra beteenden som en människa redan har för att i sin tur ta hjälp av dem för att uppnå välbefinnande. Inom positiv psykologi kallas dessa styrkor för karaktärsstyrkor (Blom & Hammarkrantz 2014). Människan behöver fem olika förutsättningar för att nå välbefinnande i livet enligt Seligmans teoretiska perspektiv positiv psykologi (Seligman *m.fl.* 2005 se Blom & Hammarkrantz 2014). Den första förutsättningen är tillgången till positiva emotioner. När en människa upplever emotioner som är positiva bidrar det till att människan vill vara i relation med andra människor. Det bidrar även till att människan blir mer öppen gentemot sin omgivning till skillnad från när människan upplever negativa emotioner. Positiva känslor tillför att människan kan ta till sig andra synsätt på ett lättare sätt än om hen hade upplevt negativa emotioner. De positiva känslorna hjälper även till så att människan kan känna betydande medkänsla för andra människor med annan historia än sin egen. De positiva emotionerna inverkar på individens uppförande samt hur hen samspelar med sin omgivning. Den andra förutsättningen för att uppnå välbefinnande som människa är att delta i någon form av sysselsättning som bidrar till engagemang samt meningsfullhet (Blom & Hammarkrantz 2014).

Den tredje förutsättningen för att må bra inryms av att människan omger sig av relationer som är positiva. Vilket är enligt den positiva psykologin grunden till välbefinnande. Den sista förutsättningen som behöver finnas för att en individ ska uppnå välbefinnande är prestation. Människan kan förändra sitt välbefinnande genom att agera på ett särskilt sätt som i sin tur påverkar både känslor samt tankar. Inom komponenten prestation inryms att individen får möjlighet att uppnå mål i livet samt även genomgå inspirerande prövningar. Följaktligen även känna sig motiverad samt känna lust och glädje och att man är kompetent som människa (Blom & Hammarkrantz 2014).

En individ kan uppnå maximalt välbefinnande när alla dessa fem ovan nämnda förutsättningar är uppfyllda. Att bli sedd samt bekräftad som människa är grundläggande för människans välbefinnande (Blom & Hammarkrantz 2014). Inom tidigare forskning har det visat sig att sysselsättning som skapar meningsfullhet samt intresse för en individ kan generera till ökat välbefinnande och dessutom kan motverka överbelastning samt djup nedstämdhet hos en individ (a.a.).

METOD

Avgränsning

Vi har valt att avgränsa oss till att endast intervjua medarbetarna och deras syn gällande ledarskapets påverkan i förhållande till de anställdas psykiska hälsa och medvetet utelämnat ledarens perspektiv. Författarna har även gjort avgränsning i att endast intervjua medarbetare som arbetar inom det kommunala socialpsykiatriska fältet.

Datainsamling

Inledningsvis i vår studie hade vi som syfte att samla in data enbart genom vetenskapliga artiklar för att kunna besvara vår forskningsfråga. Efter vårt första handledningstillfälle beslutade vi tillsammans med vår handledare att vi skulle försöka genomföra telefonintervjuer istället för att använda oss av en litteraturstudie. Följaktligen bestämde vi oss för att göra en kvalitativ studie för att få en djup förståelse över hur medarbetare inom socialpsykiatrin ser på ledarskap i förhållande till den psykiska hälsan hos den anställde (Svensson & Ahrne 2015). En av författarna hade tillgång till informanter som kunde svara på vår frågeställning, därför kontaktade hen tilltänkta informanternas chefer för att undersöka om det var möjligt att telefonintervjua medarbetare gällande vår frågeställning. Cheferna fick information gällande vårt examensarbete via mail. Alla chefer utom en godkände att vi skulle intervjua deras personal gällande deras syn på ledarskap i förhållande till den anställdes psykiska hälsa. Författarna skapade intervjutider som sedan kommunicerades till de utvalda informanterna. Valet av informanter gjordes utifrån att de arbetar med människor som lider av psykisk ohälsa. Fem av våra informanter arbetar i kommunala boenden inom samma socialpsykiatriska kategori och vår pilotinformant arbetar inom kommunal öppenvård. Samtliga informanter arbetade med människor som lider av psykisk ohälsa (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015).

För att få mer mångfacetterade svar från informanterna valdes en semistrukturerad intervju, vi valde att använda oss av tio öppna frågor. På det sättet hoppades vi få en mer omfattande skildring och kunna följa informanten mer flexibelt (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015). Vi genomförde en pilotintervju i syfte att pröva våra intervjufrågor. Informanten som var med i pilotintervjun hade svårt att genomföra intervjun då hen hade begränsat med tid. Informanten gav som idé att hen kunde svara på intervjufrågorna manuellt och skicka in dem sedan via mejl. En av författarna e-postade efter samtalet enligt överenskommelse, intervjufrågorna till hens mailadress. Informanten e-postade sedan svaren i skriven text till en av författarna. Pilotintervjun är med i vårt resultat då vi bedömde att den var

betydelsefull utifrån att den gav svar på vår frågeställning (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015).

Tillvägagångssättet valdes utifrån att fysiska intervjuer inte var möjliga då Sverige var drabbat av Coronaviruset. Vi har valt att genomföra telefonintervjuer med personal från olika PK3 boenden för att få en fördjupad förståelse över hur ett ledarskap kan påverka medarbetares psykiska hälsa inom det socialpsykiatriska fältet (Svensson & Ahrne 2015). Samtliga telefonintervjuer bandades med hjälp av en inspelningsfunktion på en Iphone mobil (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015).

Databearbetning - Analys

Efter att författarna hade intervjuat de olika informanterna, transkriberades alla intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015). Därefter påbörjades en tematisk analys, då samtliga intervjuer kodades genom att samla ord och teman enskilt av författarna. Därpå jämfördes de enskilda kodningarna för att hitta samband i informanternas skildringar (Wigg 2015). Efter att en generell utsortering av ord gjordes inledde författarna ett mer selektivt urval (Rennstam & Wästerfors 2015) som komprimerades till fem övergripande huvudteman utifrån informanternas intervjusvar (Creswell 2013). Den tematiska analysen resulterade i huvudteman: ledarens förmågor och färdigheter, trygghet och relationer, tillit, individen i ett kollektiv på lika villkor samt organisationens påverkan. Dessa huvudteman presenteras i vår resultat- och diskussionsdel.

Att intervjua via ett telefonsamtal var enkelt i bemärkelsen att författarna samt informanterna kunde genomföra intervjun hemifrån då Sverige var drabbat av Coronaviruset. Det var svårt att höra vad informanten berättade ibland då ljudet inte var det bästa (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015). Författarna hjälpte till att utveckla de frågor som var svårtolkade för informanterna. Vi har valt att intervjua informanter som arbetar med liknande arbetsuppgifter och även utifrån att de arbetar i en kontext som ser ungefär likadan ut. Detta val gjordes utifrån att stärka tilltron till våra slutsatser gällande vårt resultat. (Svensson & Ahrne 2015). Vi valde även informanterna utifrån vår frågeställning (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015). Det har varit utmanande att göra urval både av forskningsartiklar samt teorier eftersom vår frågeställning var mycket omfattande. Således har det varit svårt att analysera all data och komma fram till ett resultat som är tillförlitligt. Coronapandemin och tidsramen för vårt examensarbete har även varit faktorer som bidragit till att vi författare upplevt stress samt press.

Urval av litteratur samt teorier

Vi kommer här nedan redovisa hur vi har inhämtat forskningsartiklar samt teoretiska ramverk till vår studie. Detta för att synliggöra öppet hur vi har gått tillväga i vår studie om medarbetares upplevelse av ledarskap i förhållande till anställdas psykiska hälsa inom Socialpsykiatriska fältet (Svensson & Ahrne 2015). Vi har använt oss av litteratursökningar med sökord som relaterar till vårt syfte, såsom ledarskap, psykisk hälsa, psykisk ohälsa, välbefinnande. Vi har sökt vetenskapliga artiklar samt teoretiska ramverk via Malmöuniversitetets databaser samt även genom Google scholar. Vi har även hittat forskningsrapporter gällande ledarskap och medarbetares välbefinnande via Institutet för stressmedicin. En av författarna var i kontakt med en HR-chef inom den organisation som våra informanter arbetar inom och fick information om att de arbetar med tillitsbaserat ledarskap. HR-chefen tipsade även en av författarna om att finna information

gällande forskning om tillitsbaserat ledarskap genom Tillitsdelegationen. Information om vad tillitsbaserat ledarskap innebär fann författarna genom Tillitsdelegationens hemsida. Definitioner av begreppet psykisk hälsa samt välbefinnande har vi hämtat både från litteraturen samt från olika statliga myndigheter (Svensson & Ahrne 2015).

Inledningsvis i vår studie hade vi idéer gällande olika teoretiska ramverk som skulle vara till hjälp för att tolka vårt resultat. Efter att vi fullföljt intervjuerna reviderade vi delar i vårt tilltänkta ramverk. Vår tilltänkta teoretiska utgångspunkt reviderades utifrån att resultatet skulle kunna tolkas av författarna. Teorierna valdes även utifrån våra frågeställningar. Följaktligen har vi valt ut vårt teoretiska ramverk utifrån vad som framkommit i vårt resultat och utifrån vad tidigare forskning påvisat gällande ledarskap i förhållande till den anställdes psykiska hälsa (Aspers 2007).

Systematisk litteratursökning

Huvudsakligen har vi använt oss av vetenskapliga artiklar i vår bakgrundsbeskrivning. När vi inledningsvis sökte på ord så som ledarskap inom socialpsykiatri fick vi ca 477 träffar. När vi sökte på psykisk hälsa och teorier fick vi ca 38 000 träffar. Ledarskap och medarbetares psykiska hälsa gav ca 5550 träffar. Ledarskap och välbefinnande i arbetslivet gav ca 9970. Psykisk ohälsa medarbetare gav 5870 träffar. Författarna upptäckte ganska snabbt att det var svårt att selektera all information som hittades via olika databaser. Eftersom vi hade begränsat med tid så valde vi ut artiklar som passade vår frågeställning att använda i vår bakgrund. Författarna fick även hjälp av bibliotekarier inom två olika kommuner för att finna relevanta teoretiska ramverk samt peer-reviewed artiklar som matchade vårt resultat samt vår frågeställning (Svensson & Ahrne 2015).

Etiska överväganden

Vi har inte gjort en etikansökan för att bedriva vår kvalitativa undersökning eftersom vi har intervjuat professionella samt även utifrån att våra intervjufrågor medvetet skapades för att inte vara allt för personliga och för att de inte skulle skapa psykologiska processer som kan leda till att den enskilde lider men. Vårt syfte med studien var endast att undersöka den professionelles perspektiv. Vi gjorde bedömningen tillsammans att en etikansökan inte skulle göras utifrån att vi tolkat att vår studie inte omfattades av de villkor som står beskrivna i Vetenskapsrådets riktlinjer gällande god forskningsetik (Vetenskapsrådet 2019). Författarna har beaktat de fyra etiska principerna inom forskning *tystnadsplikt, aidentifiering, anonymisering* och *konfidentialitet* (a.a.). Alla intervjuer har anonymiserats samt raderats efter att de har transkriberats. Detta för att värna om informanternas integritet. Vårt inspelade material har förvarats i en iphone som inte haft någon internetanslutning. Intervjumaterialet raderades efter att författarna hade transkriberat de inspelade samtalen. Vi har även tagit bort intervjumaterial för att säkerhetsställa att informanterna inte går att identifiera via personlig information (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015).

Samtliga informanter fick förfrågan av författarna att delta i intervjuerna och information om att deltagandet i studien var frivilligt. Följaktligen har författarna informerat samtliga informanter om studiens syfte samt om hur intervjuerna skulle gå till. Detta gjordes för att samtliga informanter skulle kunna ta autonoma beslut

gällande om de önskade vara med i studien eller ej (Helgesson 2017). Informanterna samt verksamhetschefer har delgivits information av författarna gällande syftet med uppsatsen och information om att intervjuerna är underlag som ingår i författarnas C-uppsats inom det Socialpsykiatriska kandidatprogrammet på Malmö Universitet. Författarna fick samtycke av både verksamhetscheferna via mejl samt av informanterna muntligen via telefonsamtal att få intervjua informanterna samt publicera uppsatsen inom ramen för det Socialpsykiatriska kandidatprogrammet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015). Författarna har även lagrat samt hanterat personuppgifter enligt europeiska dataskyddsförordningen GDPRs' krav (Malmö Universitet 2020).

RESULTAT OCH DISKUSSION

Nedan presenteras studiens resultat utifrån de teman som utkristalliserades vid vår tematisering, *ledarens förmågor och färdigheter, trygghet och relationer, tillit, individen i ett kollektiv på lika villkor* samt *organisationens påverkan* i en diskussion med tidigare forskning och vårt teoretiska ramverk. I presentationen av studiens resultat kommer vi även resonera kring definitionen tillitsbaserat ledarskap och utifrån våra valda definitioner av psykisk hälsa. Efter analys av våra intervjuer har vi funnit många likheter och parametrar som väl stämmer överens med den tidigare forskningen samt med våra begreppsförklaringar. Vi fann i de flesta frågor vi ställde gemensamma nämnare hos alla deltagare.

Ledarens förmågor och färdigheter

På frågan om ifall ledarskapet kan påverka den psykiska hälsan hos medarbetaren svarade samtliga deltagare att denna faktor har påverkan. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning på området. Uttryckligt finner man exempelvis detta när man tittar på den auktoritära ledarskapsstilen och den passiva ledarskapsstilen som enligt forskning visat sig mindre gynnsam för det psykiska välbefinnandet än exempelvis demokratiskt ledarskap (Theorell *m.fl.* 2013). Bilden av det auktoritära ledarskapets negativa sidor lyfts fram av informanterna och träffar precis rätt i beskrivningen av Egidius (2005) som talar om det auktoritära ledarskapet som övervakande och utan tillit när ett par av informanterna pratar om sina upplevelser. När en av informanterna ska förtydliga en egenskap som inte främjar den psykiska hälsan relaterar hen *"Kontrollfreak som ska övervaka vartenda moment i verksamheten"*, en annan informant beskriver en chef som *"pekar med hela handen"*. Dessa egenskaper upplevs av informanterna som negativa och förstärks även som sådana då motsatsen nämns. Exempelvis nämner en av våra informanter att en bra ledare *"litar på att dom anställda klarar det... men om det blir någon form av kris så finns chefen där och försöker leda och komma fram till bra lösningar"*.

Vi ser att det framkommer väldigt tydligt i beskrivningen ovan skildrade citat att hen inte vill att chefen ska gå in och styra för mycket i deras arbete och rutiner. Informanten förklarar att hen vill att chefen ska finnas där när det behövs men inte gå in och kontrollera allt *"finnas tillgänglig för dom anställda när dom behöver denne, men ändå inte ha någon slags Big Brotherverksamhet där dom försöker övervaka allt"*. Här tolkar vi att informanten starkt ogillar ett auktoritärt ledarskap. Precis som tidigare forskning säger, att ett ledarskap av denna typ inte är en gynnsam form av ledarskap utan den fungerar kontraproduktivt och att medarbetaren misstänkliggörs av ledaren (Thylefors 2007). Motsatsen till att

kontrollera allt är att släppa på tyglarna och lita på att den anställde klarar av arbetsuppgiften. Vi tolkar det som om att informanten önskar ett demokratiskt ledarskap, denna stil är inte bara den som främjar hälsan bäst enligt Thylefors (2007), utan även den som främjar verksamheten bäst genom att medarbetaren utför sina sysslor även utan att bli övervakad (Egidius 2005).

Samma informant berättar om en chef hen har haft som hen tyckte var riktigt bra, i denna fanns någon som lyssnade och brydde sig om på riktigt. En chef som agerade då det behövdes och allt kändes tungt. Informantens historia handlar om hur hen fick hjälp med att söka företagshälsovård och sjukskrivning med tid att vila upp sig *"chefen var jävligt bra där, så jag menar att chefen påverkade min psykiska hälsa positivt"*. Ett exempel på ett stöttande demokratiskt ledarskap med en chef som bryr sig om sina medarbetare och tänker på dem som en tillgång (Thylefors 2007). Folkhälsomyndigheten (2020) beskriver vikten av att en individ har möjlighet att övervinna bekymmer för att kunna komma till en god psykisk hälsa. Här kan vi se att denne informant lyckas med hjälp av sin chef att övervinna sina bekymmer.

Samtliga informanter hänvisar till egna erfarenheter då det kommer till frågan om ledarskapets påverkan gällande den psykiska hälsan. Två informanter tar direkt upp exempel från deras egen erfarenhet, båda tar upp företeelsen när chefen brister i lyssnande och intresse som en faktor. En av informanterna beskriver det så här: *"Har man en dålig chef som inte lyssnar riktigt och inte bryr sig så påverkar det ganska mycket"*. Här tar informanten upp att det är lyssnandet som är centralt och att chefen inte bryr sig, dessa två beteenden får antagligen informanten att känna sig mindre betydelsefull. De andra informanterna väntar med att presentera sådana tyfäll där chefen har påverkat deras psykiska välbefinnande längre fram i intervjun, men alla gör det vid något tillfälle, då nämner de oftast händelser som har fått dem att må sämre.

Endast en informant tar upp en episod från sitt eget arbetsliv då ledaren på ett genuint positivt sätt hade gjort så att hen på ett betydande sätt fått en bättre psykisk hälsa. Citerar från informanten: *"på ett positivt sätt i så fall. Jag blev liksom utbränd på en arbetsplats och då fick jag hjälp utav chefen... ehh faktiskt, som ställde sig på min sida och hjälpte mig och absolut"*. Vi har sett i de svar vi fått att den psykiska hälsan kan påverkas i både positiv och negativ riktning för de anställda.

I studien skildras ett exempel på hur en ledare påverkar den anställdes psykiska hälsa i positiv riktning. I exemplet nedan kan vi urskilja att sättet på vilket chefen framstår inför medarbetaren framkallar ett uppskattande och bekräftande hos informanten. Hen beskriver hur det uppstår en slags positiv atmosfär genom chefens välvilja att lösa ett problem åt informanten: *"... då känner man att det här är ändå en chef som bryr sig och som gör något utöver det vanliga... och då blir det en god cirkel"*. En annan informant belyser en situation där hen upplevt att ledaren inte lyssnat på detta sätt: *"men du vet... det var ju som det kändes... lite sådär frustrerande att man hade en chef som man tyckte inte lyssnade på en och som nonchalerade en"*. Det påpekas i tidigare forskning att bli lyssnad på av sin chef kan motverka depressiva symtom hos den enskilde (Theorell *m.fl.* 2013).

Huvudsakligen så svarar alla informanter även att ledarskapet har en stor påverkan på hur gruppen fungerar och mår, detta i sin tur kan resultera i att även den enskilda individen i gruppen mår sämre. När det kommer till ledarens påverkan på gruppen så beskriver informanterna det mer i termer av att när

ledaren tar beslut utan att förankra dem i gruppen upplevs detta som negativt. I tidigare forskning styrks detta av bland annat Weis Roberts (2009) när hen beskriver vikten av goda relationer mellan ledare och grupp. Här kan vi uppmärksamma att informanterna saknar förståelsen och grunden för varför ledaren fattar sina beslut samtidigt som de inte får vara med och påverka. Detta är i linje med vad Kazemi & Törnblom (2009) säger kan leda till negativ stress.

Vi har funnit att samtliga informanter har åsikten att en ledare bör leda de anställda med ett respektfullt bemötande och vara lyhörd. En informant skildrade vikten av att ha en ledare som lyssnar på detta sätt:

”Jah men ha en chef som tar sig tid och lyssnar skulle jag säga..Det gäller att vara lyhörd som chef, sen sagt va är det ju så att alla kan ju inte gilla alla beslut ehh och det får man ju också fatta att chefen har sina saker att gå på men man behöver i alla fall någon som lyssnar”.

En annan informant skildrade behovet av ett respektfullt ledarskap på detta sätt:

”Sen så tycker jag eller tänker jag att det är viktigt att chefen ... eh... visar respekt för sin personal att chefen ser sin personal som största...Vad ska jag säga? Tillgång!”

Kazemi & Törnblom (2009) lyfter fram inom begreppet interpersonell rättvisa vikten av att ledaren agerar respektfullt samt har ett gott bemötande gentemot den anställde för att främja välbefinnande. När vi lyssnar till informanterna får vi bilden av att de inte önskar en specifik ledarskapsstil utan man kan i deras önskemål se att en chef ska ha en blandning av de olika stilarna. Denna beskrivning stämmer bra överens med vad Thylefors (2007) beskriver samt även Önnevik (2010).

Thylefors (2007) beskriver att en ledare behöver anpassa sig till situationen som råder samt även använda sig av beteenden som ingår i olika ledarskapsstilar. Beroende på vilken situation det gäller kan man se att informanterna vill att ledaren ska plocka fram olika egenskaper. Nilsson & Waldemarson (2005) tar upp en slags mönsterbild av personlighetsdrag som i sin tur utmynnar i specifika beteenden som gynnar och leder till goda resultat i ledarskapet. Dessa beteenden som närmare beskrivs ha sitt ursprung i karaktärsdrag hos ledaren går i så fall inte att lära in utan finns naturligt i personen. När vi lyssnar på informanterna så tolkar vi det som att det kan vara så att mycket av deras bestämda önskemål egentligen handlar om hur de önskar att ledarens förmågor ska vara och inte specifikt på vilken typ av ledarskap som denne utövar. Nilsson & Waldemarson (2005) talar om sambandet mellan ledarförmåga och personlighet när de beskriver ”Big 5”.

I denna modell beskrivs det att krävs en speciell typ av personlighet för att ha förmågan att använda och plocka fram de rätta egenskaperna som skapar en bra atmosfär i gruppen. Att det tycks förhålla sig på detta vis är något vi även kan skönja i några av svaren som vi har fått ifrån informanterna. Rättvis, pålitlig och samarbetsinriktad var ofta förekommande ibland de personlighetsdrag som informanterna önskade av sin chef, dessa drag återfinns man också i ”Big five” (Nilsson & Waldemarson 2005).

En informant beskriver: *”som chef måste man försöka ha samma förhållningssätt gentemot alla som är anställda”*. Vi tolkar informantens svar ur ett rättviseperspektiv där chefen behandlar alla lika (Nilsson & Waldemarson 2005).

I studien framkommer det även att samtliga informanter tycker att det är viktigt att en ledare skapar sig en förståelse för hur samspelet mellan medarbetarna ser ut. En ledare måste ha god kännedom om hur gruppen fungerar och vad som påverkar deras handlingar (Önnevik 2010). Här säger exempelvis en informant att hen *”önskar en chef som går in när det behövs och annars låta personalen sköta konfliktlösningen själva om det går”*. Ytterligare exempel på detta framgår från samma informant:

”Det var ingen bra känsla, hon pekade med hela handen, en stil som inte gick hem i den arbetsgruppen. Hon var rädd för att fatta egna beslut också hon många gånger kom hon skulle lyfta den frågan till sin högre chef. Hon kändes många gånger som att hon var ett mellansteg mellan oss och hennes högre chef”.

Att lyssna och följa upp är ett drag som alla deltagare sätter högt upp på önskelistan samt att chefen är närvarande och skapar utrymme att påverka: *”Det handlar mycket om att följa upp och lyssna”*. Här finns stöd i forskningen (Theorell m. fl 2013), att medarbetarna riskerar depressiva symtom i varierande grad beroende på i hur hög grad medarbetaren upplever sig bli lyssnad på. Kazemis (2009) begrepp social integration belyser även vikten av att en individ upplever sig lyssnad på i en arbetsgrupp samt även får utrymme till att påverka för att uppnå välbefinnande. En av informanterna skildrar en episod i dennes arbetsliv där hen beskriver en chef som nonchalerade hen i stort sett i alla situationer. Dessutom kunde denne också vara glad inför andra medarbetare men de få gånger när chefen vände sig mot informanten skiftade humöret och chefen blev avogt inställd samtidigt som chefen inte var intresserad av att lyssna. Informanten beskrev känslan som väldigt olustig och hen mår dåligt i perioder. I denna beskrivning tolkar vi det som att denna chef utövat ett ledarskap som gör att medarbetaren riskerar att utveckla depressiva symtom. Vi tolkar även att informanten utsätts för maktmissbruk utifrån att hen blir nonchalerad utav sin chef som förfogar över makt och inflytande, vilket i sin tur kan leda till att hen mister sin självförtroende samt engagemang i arbetet precis som Önnevik (2010) påtalar.

Tittar vi på det tillitsbaserade ledarskapet så innefattar det ett förhållningsätt och omfattas av principerna tillit, medborgarfokus, helhetssyn, handlingsutrymme, stöd, kunskap och öppenhet (SOU 2019:43). Samtliga informanter lyfter fram i intervjuerna att det är viktigt att en ledare har förmågan att visa empati och att en ledare är tydlig i vad som gäller på arbetsplatsen. Det framkommer även i våra intervjuer att en medarbetare mår bra om en ledare arbetar för ett gemensamt ansvar. Informanterna lyfter även fram vikten av att få utrymme att vara med och påverka på arbetsplatsen. Att skapa handlingsutrymme för den anställde samt arbeta för ett gemensamt ansvar och ha en empatisk förmåga är komponenter som ingår i det tillitsbaserade ledarskapet. Inom det tillitsbaserade ledarskapet inryms att ledaren ska skapa tillitsfulla relationer (a.a.). Citat från en informant:

”Vi landar väl där igen att man har en chef man kan lita på och som kan lyssna på en och som kan ta obekväma beslut men som är öppen för att diskutera saker som personalgruppen kanske inte är så nöjda med”.

Att en ledare skapar möjlighet för den anställde att vara med och påverka tolkar vi som en viktig komponent för att främja den psykiska hälsan hos de anställda. Thylefors (1991) lyfter även fram vikten av att en individ får vara med att påverka då det är ett grundläggande behov hos människan och som i sin tur kan bidra till att en anställd upplever ökat välbefinnande inom sitt arbete. Våra informanters

önskan om att en ledare behöver vara tydlig i sitt sätt att kommunicera med den anställde stämmer väl överens med Önneviks (2010) beskrivning. Bristande kommunikation från ledarens sida i mötet med den anställde kan bidra till att den anställde drabbas av stress i nuet, detta kan på lång sikt utvecklats till ohälsa hos en individ (a.a.).

När det kommer till frågan gällande hur en perfekt ledare främjar god psykisk hälsa hos den anställde framkommer det att samtliga informanter beskrivit för oss författare i intervjuerna att en ledare som främjar god psykisk hälsa hos den anställde är empatisk och lyssnar på den anställde samt agerar respektfullt. Ledaren skapar även utrymme så att de anställda kan vara med och påverka i frågor som rör verksamheten. En ledare som arbetar efter uppsatta mål och är trygg i sin roll som ledare och är äkta och genuin i sitt sätt att vara gentemot de anställda. En ledare som främjar god psykisk hälsa på arbetsplatsen vågar fatta beslut och förmedla tillit samt även inspirerar och motiverar de anställda. Ledaren behöver även vara tydlig i sitt sätt att kommunicera ut till de anställda vilka förväntningar ledaren har gällande arbetssätt. Avslutningsvis behöver en ledare vara närvarande och befinna sig på plats med de anställda för att främja god psykisk hälsa hos den anställde inom arbetet. I denna beskrivning av ledaren som främjar god psykisk hälsa hos medarbetaren finns det även ett motsatsförhållande som beskriver en ledare som inte främjar psykisk hälsa.

Trygghet och relationer

I samtliga intervjuer så framkommer det att medarbetaren mår bra av att ha en bra relation till sin chef och till sina kollegor. Samtliga informanter lyfter upp att det är viktigt att det finns stöd tillgängligt inom verksamheten för den anställde vid behov. En informant beskriver det på detta sätt: *”Välbefinnande för mig på arbetsplatsen är att det finns stöd från ledningen och regelbunden handledning”*. I ett tillitsbaserat ledarskap lyfts det fram att en ledare ska garantera att den anställde har tillgång till stöd såsom psykosocialt, fackmannamässigt och administrativt (SOU 2019:43). Inom det tillitsbaserade ledarskapet inryms även att en ledare ska främja medarbetarens engagemang för verksamheten samt medarbetarens utveckling (a.a.) I studien framkommer det att informanterna tyckte att det var viktigt att en ledare förmedlade att de var värdefulla och att de behövdes i verksamheten och fick möjlighet att utvecklas för att må bra på arbetet. Här nedan följer ett citat som skildrar detta fenomen hos en av informanterna:

”Och han presenterade mycket fortbildning som man kunde gå på olika projekt och det hände väldigt mycket spännande saker och det var något samarbete med... och dom hade något forskargäng som gjorde någonting och under denna tiden kändes det väldigt spännande liksom att jobba med det man gjorde liksom och inspirerande. Utan det handlade inte bara om en insats att han ska få medicin klockan två och klockan arton och sen där emellan så kan ni fika och titta på Facebook eller vad ni gör”.

Detta citat skildrar även principen helhetssyn i tillitsbaserat ledarskap som handlar om att ledaren ska uppmuntra den anställde till att samarbeta utanför det egna uppdraget (SOU 2019:43). En av informanterna lyfter fram vikten av att det finns

tillit inom hela organisationen så att medarbetaren kan uppleva att välbefinnandet påverkats positivt:

”Har du ett ledarskap där du inte riktigt litar på din ledare att det är jah... Det finns inga tydliga direktiv, det finns en osäkerhet och en tveksamhet och såhär, då blir det som ringaren på vattnet ut i verksamheten också för personalen. Det sprids en osäkerhet samt tveksamhet och man känner inte tillit man känner inte tillit uppåt och man känner inte tilliten uppifrån och ner heller. Då kan det bli dålig stämning. Det kan bli att man inte känner sig trygg i sitt arbete man känner att man inte har en chef som backar upp en och som finns där för en så som man önskar.”

Resultatet visar att informanterna återger att välbefinnande på arbetet innefattas av att känna sig trygg i gruppen och med chefen. En del av informanterna beskrev även att välbefinnande handlade om att ha tillit till sin ledare. Vi författare har även urskilt att informanterna beskriver välbefinnande utifrån att känna meningsfullhet och att ha fungerande samarbete med kollegor samt chefer. Välbefinnande enligt informanterna innefattade även att få vara en del av en gemenskap och att miljön på arbetet är bekräftande. I studien lyfte även informanterna fram att det var viktigt att få möjlighet att utvecklas och att trivas på arbetet. Att ha balans i sina arbetsuppgifter var också en faktor som hängde ihop med god psykisk hälsa på arbetsplatsen. Att få uppleva glädje och ha goda relationer och att ha en delaktig chef var också olika komponenter som kopplades av informanterna till god psykisk hälsa på arbetet. Välbefinnande på arbetet förklarades även utifrån att det behöver finnas förutsägbarhet inom arbetet samt även möjligheten till att påverka beslut. God psykisk hälsa på arbetet handlade även om att en ledare skulle vara trygg och tydlig i sitt sätt att leda den anställde. Tittar vi på Kazemis (2009) beskrivningar social integration, socialt bidrag, socialt sammanhang och socialt förverkligande finner vi många likheter i hur informanterna har resonerat kring hur välbefinnande kan uppnås inom deras arbeten. En informant berättar att hen tycker det är viktigt att vara en god kollega för att det bidrar till att hen kanske får tillbaka en god handling av en kollega vid ett annat tillfälle: *”Ehh, amen försöka vara en god kollega så att man förhoppningsvis får det tillbaka och då mår alla bättre. Att man liksom ...att om man märker om någon kollega inte har en bra dag eller mår dåligt en period så kan man ju försöka steppa upp och göra lite mer... ”*. Citatet ovan påminner om vad som inryms i begreppet socialt bidrag. Att göra en god handling för någon annan har visat sig i forskning bidra till ökat välbefinnande (Kazemi 2009). Vi uppfattar också att våra informanters svar gällande begreppet god psykisk hälsa påminner om Folkhälsomyndigheten (2020) definition av god psykisk hälsa i avseendet om att en individ behöver vara i ett sammanhang där det finns relationer som är gynnsamma för individen och där hen kan uppleva inspiration samt glädje.

Folkhälsomyndigheten (2020) beskriver att den goda psykiska hälsan även innefattas av att en individ behöver ha jämvikt mellan både positiva och negativa emotioner. Vi författare finner att våra informanter talar mer i termer av att ha jämvikt i arbetsuppgifter och att denna jämvikt skapas i en interaktion med ledaren. I informanternas svar har vi precis som Kazemi (2009) uppmärksammat att upplevelsen av välbefinnande är subjektiv. Detta utifrån att samtliga informanter beskriver välbefinnande utifrån sitt eget perspektiv. En informant skildrar den subjektiva upplevelsen av välbefinnande på detta sätt:

”Herregud vilken fråga alltså... välbefinnande kan ju innefatta precis vad som helst, det kan vara arbetsmiljörelaterat, det kan handla om kollegiala delen eller precis som vi pratade om ledarskapsdelen, utmaningen det kan handla om möjligheten till utveckling ehh. Enkelt kan jag tycka det är att uppfattas som att man blir sedd och hörd”.

I ovan citat ser vi tydligt att informanten utgår från sig själv och sitt eget perspektiv. Här nedan följer ett citat från en annan informant som skildrar hur hen tolkar psykisk hälsa inom arbetet:

” - Jah...men om man ska sammanfatta det så handlar ens jobb om dels två saker. Det man är där för att utföra det arbetet man ska göra och trivas och känna sig trygg med det och känna tillit till sig själv och så, men sen handlar det också om de man jobbar tillsammans med, ens kollega. Känner man sig trygg med dem? Trivs man med dem? Var i en gemenskap där det är bra stämning på arbetsplatsen. Ställer man upp för varandra eller inte? Så det är två sidor av samma mynt. Båda måste fungera för att man ska känna alltså att man mår bra och för att man ska kunna känna sig psykisk stark på sin arbetsplats ”

En annan informant skildrade välbefinnande på detta sätt:

”Att man har bra samarbete med sina kollegor och att det känns kul att komma till jobbet. Att man har samarbete med kollegor och chefer och de som bor där. Att man kanske har en bekräftande miljö också att man får höra att man har gjort något bra ... sånt också. Att man ska kunna ge varandra både positiv och negativ kritik ”.

Vi finner att samtliga informanter i studien hade gemensam syn i avseendet att det var viktigt att ha tillgång till relationer som var positiva för att uppnå välbefinnande. Samtliga informanter beskrev även att det var viktigt att komma till en arbetsplats där det fanns glädje. I studien framkom det även att samtliga informanter delade upplevelsen av att välbefinnande handlade om behovet av att känna sig tillräcklig som människa. Tittar vi på Blom & Hammarkrantz (2014) tolkning av Seligmans teori positiv psykologi (Seligman *m.fl.* 2005 se Blom & Hammarkrantz 2014) så lyfter den positiva psykologin också fram att en individ kan uppnå välbefinnande genom goda relationer och även genom att ingå i ett sammanhang med glädje där individen upplever att den duger som människa (Blom och Hammarkrantz 2014).

Informanterna tar upp vikten av en god relation till sina medarbetare utöver den till sin chef, detta framkommer i mer än en berättelse. En informant kopplar sitt välbefinnande direkt till känslan av att känna sig trygg på sitt arbete som *”Det är väl att jag kan komma till jobbet och känna mig trygg och avslappnad och inspirerad”*. Vidare utvecklar informanten resonemanget med att hen tycker att det är viktigt att ha roligt och kunna skämta med sina kollegor, att ha en jargong i gruppen som inte är så allvarsam är också betydelsefullt. Denne informant lyfter alltså fram hur viktig hen tycker att relationen till kollegorna är för sitt eget välbefinnande. En annan informant pekar på betydelsen av relationen mellan chef och gruppen när hen pratar om jämbördighet och allas lika värde. För denne är det

angeläget att chefen inte ska stå över de andra och vara mer betydande, informanten säger ” *vi är alla på en och samma position*”.

Det är tydligt att relationerna på en arbetsplats spelar en mycket stor roll för hur individen mår. I studier där det fokuserats på att undersöka teamwork och relationsmönster i grupper har det noterats att hur utkomsten blir har förbindelse med hur ledarskapet ser ut. (Nilsson & Waldemarson 2005). Följaktligen blir det viktigt att en ledare inom Socialpsykiatri arbetar med arbetsklimatet i gruppen och arbetar aktivt med att skapa förutsättningar för den anställde att bli sedd och bekräftad både som människa och i hans prestationer. Detta för att främja välbefinnande hos den anställde.

Tillit

På frågan vad som är viktigt i ett ledarskap för att medarbetaren ska må bra fick vi ganska olika svar ifrån informanterna, två informanter berörde båda chefens förhållningssätt gentemot sina medarbetare. I dessa handlade det om delaktighet, att kunna lämna ifrån sig arbetsuppgifter och låta medarbetarna sköta dessa i förtroende och även vara en del av teamet men ändå vara den som bestämmer. Här säger en av informanterna ”*att trots allt vara en ledare och att ändå vara juste och lämna över en del åt personal och så*”. Här tolkar vi det som att informanten vill att chefen lämnar över ansvar till medarbetaren så att hen kan utöva sina arbetsuppgifter utan översyn. Detta är också något som lyfts fram som gynnsamt av Tillitsdelegationen (2019).

I de båda informanternas utsagor finns starka inslag av att chefen inte ska blanda sig i allt för mycket. Den andre informanten skildrade det på detta sätt ”*Det som jag kan tycka är viktigt det är att chefen framförallt din närmsta chef... det är lika mycket din kollega som din chef*”. Här tyder vi det som att informanterna ovan nämnda önskar ett demokratiskt ledarskap där chefen också precis som Billig (2014) nämner kan lämna över att ta beslut till medarbetarna. En av informanterna uttrycker också ett antal gånger under intervjun en önskan att chefen ska ses som lika mycket värd som vilken medarbetare som helst. Som tydligast uttrycks det i denna mening. ”*chefen ska också se till arbetsgruppens bästa det vill säga att hon inkluderas i arbetsgruppen, vi är alla på en och samma position*”.

I studien ser vi att samtliga informanter beskriver på olika sätt att det är viktigt att det finns tillit mellan ledaren och den anställde. Tillit beskrivs som en förutsättning för att den anställde ska kunna utvecklas och må bra inom arbetet. Bristande tillit i en organisation kan leda till hög sjukfrånvaro enligt Kazemi & Törnblom (2009).

Individen i ett kollektiv på lika villkor

I studien framkommer det att informanterna tyckte det var viktigt att ledaren var rättvis och inte behandlade medarbetare på olika sätt, detta för att främja god psykisk hälsa. Här nedan följer exempel från två olika informanter: ”*Inte regelrätt mobbning men just det att man märker skillnad på hur personal blivit behandlade*”. ”*Jag tycker det är viktigt också att chefen försöker behandla samtliga medarbetare på liknande sätt, så man inte gör skillnader*”. I Kazemi och Törnbloms (2009) beskrivning gällande rättvisa kopplat till anställdas välbefinnande så lyfter de fram att en upplevd orättvisa inom en verksamhet kan

generera att gemenskapen i arbetsgruppen utvecklats negativt samt till att den anställde tappar engagemang vilket i sin tur gör att välbefinnandet försämras (a.a.).

Här nedan har vi valt ut ett exempel som skildrar egen levd erfarenhet av en upplevd orättvisa: *” Han utdelade en varning till oss och vi mådde ju jättedåligt, vi ansåg inte att vi hade gjort något fel utan vi hade följt de lagar som gäller inom... och hade inte... eller utfört något regelbrott överhuvudtaget”*.

Enligt informanten leder denna ovan skildrade händelse till att hen och kollegan blir uttagna ur tjänst under en period. Informanten beskriver även att deras välbefinnande försämrades i anslutning till händelsen ovan. Vi ser här att informanten och dennas kollega mister allt inflytande och möjlighet att påverka i sitt arbete när de blir uttagna ur tjänst. Precis som Thylefors (1991) nämner så förlorar här informanterna sina förutsättningar till att deras grundläggande behov tillgodoses. Ur detta tolkar vi att informantens och hens kollegas möjligheter till välbefinnande minimeras (a.a.).

Organisationens påverkan

I studien framkommer det att samtliga informanter tyckte att den psykiska hälsan hos den anställde påverkades av organisationen som helhet. Det framkommer även att det är viktigt att en chef organisatoriskt är placerad i samma kontext som de anställda. Detta för att de anställda ska kunna få stöd vid behov av sin chef och för att chefen ska ha möjlighet att lära känna de anställda samt få insyn i hur de anställda utför sitt uppdrag praktiskt. *”Där är ju många chefer som jag känner som inte har någon aning om vilka vi är och vad vi gör här. Det vet jag att jag känt vid flera tillfällen. Hur ska den här personen ha skaffat sig en tillräcklig bild av mig? Och min vikt här?”*.

Samtliga informanter ansåg att de påverkades negativt om en chef inte upplevdes tillgänglig vid behov. Det framkom även i studien att det var viktigt att en ledare tog hand om sin egen psykiska hälsa. Detta utifrån att ledarens psykiska mående i sin tur påverkade de anställdas psykiska mående. En informant lyfter även fram att politiska beslut kan påverka anställdas psykiska hälsa i negativ riktning så som nya direktiv gällande uppdraget *” Politikerbeslut gjorde situationen ohållbar! ”* En informant tar upp att organisationen i sin helhet är hierarkisk och därav gör det så att den anställde upplever att de inte kan påverka samt blir lyssnad på vilket bidrar till att den anställde tappar engagemang och fokus. Citerar från informanten nedan:

”Om jag utgår från arbetsplatsen så som den ser ut nu eller organisationen som jag jobbar i för tillfället så tycker jag att den fortfarande har en hierarkisk struktur, vilket gör att det är svårt att implementera och även göra större förändringar som gynnar den anställde i sin yrkesroll som också ska leda till som i detta fallet här när man jobbar med brukare skulle gynna även brukarna, det är för många instanser och det är för många beslutsfattande positioner. Detta leder oftast inte till någonting... det kommer ingen vart, vilket gör då att förändringsprocessen som skulle kunna vara gynnande för organisationen slår tillbaka till den anställde varpå den blir uppgiven och känner inte att den har någon lyhördhet ifrån ledningen. Då blir det

oftast att... ja ... där finns liksom inget engagemang och man tappar ... sitt fokus kan jag tycka... ”.

I organisationens byråkratiska uppbyggnad menar informanten att medarbetarna blir uppgivna och detta påverkar i sin tur hela den psykosociala arbetsmiljön. Informanten uttrycker en avsaknad av kommunikation och feedback ifrån ledningen, detta eftersom informationen fastnar i de många nivåerna av chefer. Precis detta fenomen beskriver (Nilsson & Waldermarson 2005) vid skildringen av en organisation som har otydliga besluts och informationsvägar. Detta får ofta till följd att medarbetaren har svårare att få sina behov av trygghet tillgodosedda, det försvårar även samarbete och samordning emellan avdelningar (a.a). Informanten berättar ”organisationen som är så stor, jag tror att organisationen är för stor och du har för många beslutsfattande positioner”. Samma informant uttrycker att hen saknar att få direkt feedback eftersom mellanleden är för många.

Eftersom bekräftelse sker genom att få feedback och sådan är grundläggande för människans välbefinnande så kan vi utgå ifrån att informantens grundläggande behov inte tillgodoses i ovan nämnda beskrivning, detta uttrycker även Blom & Hammarkrantz (2014).

Metoddiskussion

Eftersom vi författare hade som syfte att undersöka medarbetares upplevelse av ledarskapets påverkan gällande den psykiska hälsan inom det socialpsykiatriska fältet valde vi semistrukturerade intervjuer som har förmågan att fånga in upplevelser, känslor och erfarenheter. Fördelaktigt när vi genomförde en kvalitativ intervju är att vi kunde justera frågorna i den mån det behövdes när informanterna inte riktigt förstod innebörden i frågeställningen. Således valdes telefonintervjuer utifrån att Sverige var drabbat av COVID-19 viruset. I och med att vi inte kunde genomföra fysiska intervjuer så gick vi miste om möjligheten att göra observationer som skulle kunna ha gett oss ytterligare information bestående av kroppsspråk, mimik och andra ickeverbala uttryck.

En styrka i vår studie är att samtliga informanter är verksamma inom samma sociala kontext vi ville undersöka vilket har bidragit till att vi författare har fått tillgång till den miljö vi har efterfrågat (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2015).

Vi har även försökt att ha i beaktande då vi tolkat vårt empiriska material att frikoppla vår egen förförståelse då vi båda författare har lång erfarenhet av socialt arbete. Väl medvetna om att det inte är fullt ut möjligt att göra detta så har vi istället försökt att använda vår tidigare kunskap till att försöka gå utanför vår egen föreställningsram när vi reflekterade, på så sätt kunde vi dra nytta av förförståelsen för att observera saker som låg utanför våra egna referensramar. Vi har efter bästa förmåga eftersträvat att växla mellan distans till vår förförståelse och att dra nytta av den utan att låta den färga av sig i vårt arbetsmaterial under arbetets gång (Alvesson & Skoldberg 2017).

Eftersom vi har haft ett brett underlag med vetenskapliga artiklar, litteratur och intervjuer så har det varit tämligen utmanande att sortera ut det vi har tyckt vara det mest relevanta. Styrkan i vårt arbete är att vi har hämtat empiriskt material från informanter som har egenlevda erfarenheter från det socialpsykiatriska fältet, samtidigt som vi haft stöd i tidigare forskning i form av vetenskapliga artiklar och

litteratur. Detta har gjort att vi både funnit många likheter och även diskrepans med det informanterna delgivit när vi jämfört med tidigare forskning. Att vi inte endast valt informanter ifrån samma arbetsplats gör att vi får en bättre generaliserbarhet i vårt material (Öberg 2015). En svaghet i vår studie var att vi inte fick till en jämn fördelning gällande kön, praktisk erfarenhet, ålder. Detta kan göra att vi har missat viktiga perspektiv. En annan nackdel i vår studie är att informanterna kan ha uppfattat våra frågor på olika sätt eftersom sättet på vilka frågorna uppfattas är subjektivt och kan tolkas olika beroende på utbildning, kön, kulturella historia hos informanterna (Kazemi 2009). Eftersom vi endast intervjuade sex informanter som arbetar inom olika organisationer kan vi inte dra generella slutsatser om hur ledarskapet påverkar den anställdes psykiska hälsa inom den organisation våra informanter tillhör. Tillförlitligheten hade varit starkare om antalet informanter hade varit fler (Ahrne & Svensson 2015).

KONKLUSION

Samtliga av de informanter vi intervjuade är av uppfattningen att en ledare både kan påverka en medarbetares psykiska hälsa medvetet och även indirekt genom de beslut som hen har förmåga att fatta i egenskap av chef. Vi har sett i svaren från informanterna att det inte bara är ledarskapets form som spelar roll utan även chefens beteende gentemot medarbetaren. Vi har inte kunnat isolera den specifika typ av ledarskap som bäst gynnar det psykiska välmående hos medarbetaren. Däremot kunde vi i intervjuerna utläsa att mycket av den insamlade data som handlade om vilken typ av ledarskap som efterfrågades rimmar väl med det som omnämns i situationsanpassat och demokratiskt ledarskap. Detta då samtliga önskar att chefen ska vara flexibel och anpassningsbar. Vi drar slutsatsen att ledarskapet hänger ihop med den anställdes psykiska hälsa utifrån att den anställda arbetar i en kontext där ledaren verkar i. Ledarens beteende samt förmågor påverkar även dynamiken i arbetsgruppen. Ledaren kan genom sin makt och sitt sätt att agera både begränsa möjligheterna till psykiskt välbefinnande eller skapa möjligheter för att den anställdes psykiska välmående ska gynnas.

REFERENSER

- Alvesson, Mats & Sköldbberg, Kaj (2017). *Tolkning och reflektion vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Johanneshov: MTM
- Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder: att förstå och förklara samtiden*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Bentzen Ollgaard Tina (2018) *Tillidsbaseret styrning og ledelse i offentlige organisations* Köpenhamn: Jurist-og Okonomforbundets Forlag
- Billig M, (2014) Kurt Lewin's Leadership Studies and His Legacy to Social Psychology: Is There Nothing as Practical as a Good Theory? *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 45:4.
- Blom, Katarina & Hammarkrantz, Sara (2014). *Lycka på fullt allvar: en introduktion till positiv psykologi*. 1. uppl. Stockholm: Natur & kultur
- Bringselius Louise, *Inledning* ss. 11-35 (2018) *Styra och leda med tillit, forskning och praktik* Forskningsantologi från Tillitsdelegationen, Statens offentliga utredningar SOU 2018:38 > [Bringselius Louise \(red.\) \(2018 >https://www.regeringen.se/49d62e/contentassets/0aa3c27a6cee4f78830cd1f56844b087/styra-och-leda-med-tillit.-forskning-och-praktik-sou-201838.pdf](https://www.regeringen.se/49d62e/contentassets/0aa3c27a6cee4f78830cd1f56844b087/styra-och-leda-med-tillit.-forskning-och-praktik-sou-201838.pdf)< [2020-06-04]
- Bringselius Louise, *Vad har vi lärt oss av om att styra och leda med tillit?* ss. 429-450 (2018) *Styra och leda med tillit, forskning och praktik* Forskningsantologi från Tillitsdelegationen, Statens offentliga utredningar SOU 2018:38 ><https://www.regeringen.se/49d62e/contentassets/0aa3c27a6cee4f78830cd1f56844b087/styra-och-leda-med-tillit.-forskning-och-praktik-sou-201838.pdf><[2020-06-04]
- Brülde, Bengt & Tengland, Per-Anders (2003). *Hälsa och sjukdom: en begreppslig utredning*. Lund: Studentlitteratur
- Creswell, John W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. 3., [updated] ed. Thousand Oaks: SAGE Publications
- Egidius, Henry (2005). *Psykologilexikon*. 3., utvidgade utg. Stockholm: Natur och kultur
- Eriksson-Zetterquist Ulla, Ahrne Göran, *Intervjuer, ss. 34–53* (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber, Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015).
- Folkhälsomyndigheten (2020)
><https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/>< HTML [2020-03-17]
- Helgesson, Gert (2015). *Forskningsetik*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Hultberg Annemarie (2020) Institutet för stressmedicin
><https://www.vgregion.se/ov/ism/arbetsliv/hallbart-ledarskap/ett-hallbart-ledarskap/> < HTML [2020-08-16]

Kazemi Ali, *Välbefinnande ss. 23–33* (2009) *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur, Kazemi, Ali (red.) (2009).

Kazemi Ali, Törnblom Kjell, *Rättvist ledarskap ss. 37–63* (2009) *Välbefinnande i arbetslivet: socialpsykologiska perspektiv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur, Kazemi, Ali (red.) (2009).

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, 1993:387.

Madathil R, Heck N, Schuldborg D, (2014) Burnout in Psychiatric Nursing: Examining the Interplay of Autonomy, Leadership Style, and Depressive Symptoms. *Archives of Psychiatric Nursing*, 28, 160-166

Malmö universitet (2020) > <https://student.mau.se/mina-studier/examen/examensarbete/#accordion-28850> < HTML [2020-06-24]

Nilsson, Björn & Waldemarson, Anna-Karin (2005). *Kommunikation för ledare*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Nilsson, Björn (2015). *Socialpsykologi: teorier och tillämpning*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Rennstam Jens, Wästerfors David, *Att analysera kvalitativt material, ss. 220–234* (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber, Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015).

Svensson Peter, Ahrne Göran, *Designa ett kvalitativt forskningsprojekt ss. 17–31* (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber, Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015).

Svensson Peter, *Teorins roll i kvalitativ forskning, ss. 208–219* (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber, Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015).

Sveriges kommuner och regioner (2020). >Driftformer och valfrihet
[Skr.se/demokratiledningstyrning/driftformvalfrihet.2658](https://skr.se/demokratiledningstyrning/driftformvalfrihet.2658) < HTML [2020-08-18]

SOU 2019:43 (2019) *Med tillit följer bättre resultat – tillitsbaserad styrning och ledning i staten* Stockholm, Statens offentliga utredningar
><https://tillitsdelegationen.se/las-Statens-offentliga-utredningar-Stockholm/> < PDF [2020-05-06]

Theorell T, Nyberg A, Romanowska J, (2013) Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinsk tidskrift*, 6, 780–791

Thylefors Ingela, *Chefs- och arbetsledarrollen ss.77–97* (2018). *Arbetsgruppens psykologi*. Femte utgåvan [Stockholm]: Natur & Kultur Lennér-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2018).

Thylefors, Ingela (2007). *Ledarskap i human service-organisationer*. 1. utg. Stockholm: Natur och kultur

Thylefors, Ingela (1991). *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*. Stockholm: Natur och kultur

Vetenskapsrådet (2019) *God forskningssed*
>https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forsknings-sed_VR_2017.PDF [2020-05-26]

Wigg Jepson Ulrika, *Att analysera livsberättelse. Ss. 238–254* (2015) *Handbok i kvalitativ analys*. 2., utök. uppl. Stockholm: Liber, Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2015).

Weis Roberts L, (2009) Leadership in Academic Psychiatry: The Vision, the “Givens” and the Nature of Leaders. *Academic Psychiatry*, 33:2, 85–88

Öberg Peter, *Livshistorieintervjuer ss. 55–67* (2015) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber, Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2015).

Önnevik, Thomas (2010). *Ledarskapets grunder: organisationens hjärna*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

ARBETSFÖRDELNING

Vi författare har fördelat arbetet jämnt mellan oss och skapat detta arbete tillsammans. Vi båda har fått möjligheten att träna oss i att kommunicera sinsemellan och samtidigt respektera att vi haft olika förutsättningar i vårt privata liv som har gjort att vi tillsammans skapade en arbetsstruktur som passade oss båda och som hjälpte oss att leverera i tid. Det har varit givande och intressant att arbeta med denna studie och vi är djupt tacksamma över att vi fått möjligheten att ta del av informanternas egna berättelser gällande ledarskap i förhållande till den psykiska hälsan hos den anställda inom det socialpsykiatriska fältet. Avslutningsvis vill vi tacka vår handledare Lisbeth Ohlsson för all hjälp och stöd under resans gång. Vi tackar för ditt hjälpsamma sätt gentemot oss studenter.

Hej

Vi skriver till dig med anledning av att vi har för avsikt att genomföra vårt examensarbete inom fältet psykiatri. Vi är nu inne i sluttampen av vår utbildning och går vår avslutande termin på Socialpsykiatriprogrammet Malmö Universitet. Våra förhoppningar är att ni vill hjälpa oss.

Vårt tillvägagångssätt inbegriper att vi behöver intervjua en i personalen på fem stycken PK3-boenden i Malmö. Naturligtvis kommer det inte anges vem personerna är som har blivit intervjuade eller vilket boende det rör sig om, alla uppgifter kommer att aidentifieras.

Vårt syfte med vår uppsats är att ta reda på hur ett ledarskap inom psykiatrin påverkar medarbetares mående. Frågeställning: Hur hänger ledarskap ihop med en individs psykiska hälsa på en arbetsplats inom psykiatrin? Är det någon specifik ledarstil eller speciellt ledarskap som visat sig främja/ försämra medarbetares psykiska hälsa?

Vår fråga till dig är om det är ok att vi genomför en telefonintervju med en person på ett av de boende som du ansvarar för?

Givetvis erbjuds ni att ta del av vårt färdiga arbete

Vänligen
Leila Zinai och Marcus Galazzi

Informant:

Yrke:

Yrkesår:

1. Hur tror du ett ledarskap inom organisationen påverkar den anställdes psykiska hälsa?
2. Vad är viktigt i ett ledarskap för att en medarbetare ska må bra på arbetsplatsen?
3. Vad är psykisk hälsa enligt dig? Sedan kan vi berätta om WHO definition och höra deras reflektion eller använda det i våra resultat.
 - Vad betyder välbefinnande för dig på arbetsplatsen?
4. Hur definierar du god psykisk hälsa på jobbet?
5. Hur ser du på ledarskap i förhållande till den psykiska hälsan hos anställda inom psykiatri?
6. På vilket sätt enligt din erfarenhet kan en anställd ta hand om sin psykiska hälsa?
7. Har du någon gång under din yrkeskarriär inom psykiatri känt att ditt psykiska välbefinnande har blivit direkt påverkats av ledarskapet i den organisation du har verkat? (I så fall kan du berätta?)
8. Vilken roll tänker du att ledarskapet har för hela organisationens gemensamma psykiska hälsa?
9. Hur skulle du önska att den perfekta ledaren ska vara för att främja en god psykisk hälsa på en arbetsplats inom psykiatri?
10. Hur skulle du beskriva en ledare som inte främjar god psykisk hälsa på en arbetsplats inom psykiatri?