

Besöksadress: S:t Eriksgatan 26  
Postadress: Box 12069, 102 22 Stockholm  
Ledarnas chefsrådgivning: 0200-87 11 11  
E-post: ledarna@ledarna.se  
Webb: www.ledarna.se  
Org. Nr: 802000-1833

## Utlysning forskningsmedel: Chefers utvecklingsmiljöer

Ledarna – Sveriges chefsorganisation utlyser forskningsmedel för genomförande av en kunskapsöversikt kring chefers utvecklingsmiljöer (se nedan). Syftet med utlysningen är att utveckla kunskapen kring hur chefers utvecklingsmiljö påverkar ledarstil och hur detta i sin tur påverkar chefers förutsättningar att själva vara hållbara över tid.

Att vara chef är ett yrke med utökat ansvar och en stor bredd av arbetsuppgifter och kompetensområden. Många chefer upplever att stöd och resurser minskar samtidigt som både kvalitativa och kvantitativa krav ökar. Ledarna har sedan många år särskilt intresserat sig för och bildat opinion kring chefers organisatoriska förutsättningar i syfte att påverka och förbättra chefers arbetssituation.

Under åren 2006–2009 medverkade Ledarna i forsknings- och utvecklingsprojektet [Hållbara chefer](#). Projektet initierades av Ledarna och finansierades av BliwaStiftelsen. Syftet var att undersöka vilka organisatoriska faktorer som har samband med chefers egen hållbarhet över tid. Ledarna lät forskare vid Lunds universitet följa upp deltagande chefer i denna studie under år 2019, vilket utmynnade i rapporten [Chef i nöd och lust](#).

Att chefer själva har en god organisatorisk och social arbetsmiljö är en hygienfaktor, även om det i praktiken inte alltid ser ut på det sättet:

- Balans mellan krav och resurser,
- ett tydligt uppdrag och roll i organisationen,
- tillräckliga befogenheter samt
- organisatoriskt stöd och resurser.

Faktorer som gynnar chefers utveckling (en stark utvecklingsmiljö) antas också innefatta:

- Positiva utmaningar,
- en stödjande och uppmuntrande chef,
- meningsfulla relationer,
- tid för reflektion och feedback,
- lärande samt utveckling av färdigheter och identitet.

Att vara yrkesverksam i dag innebär i många företag och organisationer krav på snabba omställningar. Det förutsätter att chefer själva utvecklas i takt med de förändringar som sker för att bibehålla en hög grad av kompetens. Vår erfarenhet är att många chefer prioriterar medarbetarnas utveckling framför sin egen, vilket i förlängningen kan leda till egen kompetensbrist och att den egna utvecklingen stagnerar. Chefer ställs då inför valet att själv säga upp sig eller att bli "utköpt" av sin arbetsgivare.

## Uppdraget

Uppdraget innebär:

- Att genomföra en kunskapsöversikt för att förutsättningslöst ge en aktuell bild av högkvalitativ, svensk och internationell forskning som är relevant för svenska förhållanden med avseende på synen på ledarskap och relationen arbetsgivare/arbetstagare.
- Av analysen ska framgå om det är möjligt att dra några slutsatser om eventuella samband mellan chefers utvecklingsmiljö, ledarstil och chefers egen hållbarhet. Hur dessa samband i så fall kan beläggas ska redovisas.
- Av analysen ska framgå om det finns vetenskapligt belägg för att en stark utvecklingsmiljö för chefen gynnar verksamhetens resultat.
- I den utsträckning det finns relevant forskning ska översikten även ta upp studier av *interventioner* som syftar till att stärka utvecklingsmiljöer för chefer och vilka effekter som framkommit i dessa studier.
- Avslutningsvis ska frågeställningar eller områden relevanta för ämnet, som ännu är utforskade eller där tillräckligt underlag saknas för att dra några slutsatser, identifieras. Detta i syfte för att väcka frågeställningar inför framtida studier eller forskningsprojekt.

Uppdragets omfattning uppskattas till cirka tolv arbetsveckor över en period om sex månader. Exakt leveransdatum fastställs vid uppstartsmöte i projektets inledning. Härutöver kan det bli aktuellt med medverkan vid något/några seminarier eller liknande på lite längre sikt.

Hälften av projektbudgeten utbetalas i samband med uppdragets start och resterande medel vid slutleverans.

Uppdraget anses slutfört när Ledarna mottagit och godkänt en skriftlig populärvetenskapligt hållen rapport samt fått en muntlig genomgång av denna.

## Ansökan

Ansökan ska vara skriven på svenska och vara Ledarna tillhanda senast den 1 december 2020 och skickas till [hallbara.chefer@ledarna.se](mailto:hallbara.chefer@ledarna.se).

Av ansökan ska framgå:

1. Huvud- och medsökandes namn samt huvudansökandes kontaktuppgifter (huvudansökande ska ha avlagt doktorsexamen)
2. CV för varje sökande som inkluderar populärvetenskapliga publikationer
3. Arbetsplan inklusive metod och tidsplan
4. Projektbudget med specificerade kostnader
5. Potentiella möjligheter för spridning av forskningsresultaten

Eventuella frågor kring utlysningen ställs till Anki Udd, ledarskapsutvecklare Samhälle & Utredning: [anki.udd@ledarna.se](mailto:anki.udd@ledarna.se), 070-200 94 47.

**Med vänlig hälsning**

Joakim Pettersson  
Chef Samhälle & Utredning, Ledarna