

Självledarskap vid distansarbete

Maria Fagerholm

Jaana Huhtala

Linda Käld

Ellen Nordström

Examensarbete för Socionom (YH)-examen och Hälsovårdare (YH)-examen

Utbildning till socionom, Åbo

Utbildning till hälsovårdare, Åbo

Åbo 2024

EXAMENSARBETE

Författare: Maria Fagerholm, Jaana Huhtala, Linda Käld, Ellen Nordström

Utbildning och ort:

Utbildning till socionom, Åbo

Utbildning till hälsovårdare, Åbo

Titel: Självledarskap vid distansarbete

Datum: 3.5.2024

Sidantal: 46

Bilagor: 2

Abstrakt

Examensarbetet är ett utvecklingsarbete och en del av projektet Virtuellt välmående för virtuell personal i samarbete med Egentliga Finlands välfärdsområde. Uppdragsgivaren för projektet är digital mentalvårdskliniken vid Egentliga Finlands välfärdsområde med utgångspunkt att förebygga och stärka arbetets och arbetstagarnas resurser samt teamarbete.

Syftet med examensarbetet var att främja personalens välbefinnande på digital mentalvårdskliniken med hjälp av utveckling av självledarskap. Målet var att skapa en virtuell produkt som stöder självledarskapet för arbetstagare som arbetar på distans inom mentalvården.

Som grund för examensarbetet är självledarskap vid distansarbete med hänsyn till tidigare forskning som har betonat dess centrala roll. Eftersom självledarskap är avgörande för att hantera distansarbetsmiljön på ett effektivt sätt är implementering av självledarskapsstrategier viktigt.

Produkten skapades med hjälp av bygg-mät-lär-metoden, där en minsta genomförbar produkt utarbetades i byggfasen på basen av den kunskapsbas vi tagit del av. Utgående från återkoppling från personalen utvärderades produkten i mätfasen och i lär-fasen kunde mönster identifieras och slutsatser dras utifrån den information som framkommit.

Resultatet visar att produkten till viss del kan användas som ett verktyg för att stärka självledarskapet på ett resursförstärkande sätt. De delar som valts att tas med i produkten främjar proaktivt beteende, viktiga egenskaper gällande självledarskap, ett målinriktat beteende samt ökar motivationen. I den slutliga produkten används målformulering som ett konkret verktyg för att stärka personalens självledarskap.

Språk: svenska

Nyckelord: självledarskap, distansarbete, välbefinnande, motivation

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Maria Fagerholm, Jaana Huhtala, Linda Käld, Ellen Nordström

Koulutus ja paikkakunta:

Socionom (YH), Turku

Hälsovårdare (YH), Turku

Nimike: Itsensä johtaminen etätyössä / Självledarskap vid distansarbete

Päivämäärä 3.5.2024 Sivumäärä 46 Liitteet 2

Tiivistelmä

Opinnäytetyö on kehittämistyö ja osa ”Virtuaalinen hyvinvointi virtuaaliselle henkilökunnalle” -projektia yhteistyössä Varsinais-Suomen hyvinvointialueen kanssa. Projektin tilaajana toimii Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Digitaalinen mielenterveysklinikka, jonka tavoitteena on ehkäistä ja vahvistaa työn ja työntekijöiden voimavaroja sekä tiimityötä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli edistää digitaalisen mielenterveysklinikan henkilökunnan hyvinvointia kehittämällä itsensä johtamista. Tavoitteena oli luoda virtuaalinen tuote, joka tukee työntekijöiden itsensä johtamista.

Opinnäytetyön pohjana on aiempi tutkimus itsensä johtamisesta etätyössä. Koska itsensä johtaminen on ratkaisevan tärkeää etätyöympäristön tehokkaan hallinnan kannalta, itsejohtamisstrategioiden toteuttaminen on tärkeää.

Tuote luotiin rakenna-mittaa-opi-menetelmällä. Rakennusvaiheessa kehitettiin vähintään toteuttamiskelpoinen tuote saavutetun tietopohjan perusteella. Henkilökunnalta saadun palautteen perusteella tuotetta arvioitiin mittausvaiheessa ja oppimisvaiheessa, mallit voitiin tunnistaa ja johtopäätökset tehdä saatujen tietojen perusteella.

Tulokset osoittavat, että tuotetta voidaan jossain määrin käyttää työkaluna itsensä johtamisen vahvistamiseen resursseja lisäävällä tavalla. Tutkimukseen valitut osat on aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu edistävän ennakoivaa käyttäytymistä, tärkeitä itsensä johtamisen ominaisuuksia, tavoitteellista käyttäytymistä ja motivaation lisäämistä. Lopputuotteessa tavoitteiden asettamista käytetään konkreettisenä työkaluna henkilöstön itsensä johtamisen vahvistamiseksi.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: itsensä johtaminen, etätyö, hyvinvointi, motivaatio

BACHELOR'S THESIS

Author: Maria Fagerholm, Jaana Huhtala, Linda Kälid, Ellen Nordström

Degree Programme in Social Services, Turku

Degree Programme in Public Health Nursing, Turku

Title: Self-Leadership in Remote Work / Självledarskap vid distansarbete

Date 3.5.2024

Number of pages 46

Appendices 2

Abstract

The Bachelor's thesis is a development work and part of the project Virtual Wellbeing for Virtual staff in collaboration with the welfare area of Southwest Finland. The project is led by the digital mental health clinic at the Southwest Finland welfare area, with the intention to strengthen work resources, employee resources, as well as teamwork.

The purpose of the thesis was to promote employee well-being at the digital mental health clinic through the development of self-leadership. The goal was to create a virtual product that could support self-leadership for employees who work remotely in the field of mental health care.

The foundation for the thesis was based on self-leadership in remote work, with reference to previous research that emphasizes its significant role. Since self-leadership is considered crucial for managing the remote work environment effectively, the implementation of self-leadership strategies was deemed important.

The product was created using the Build-Measure-Learn method, where a minimum viable product was developed in the Build phase, based on the shared knowledge base. The product was evaluated in the Measure phase with feedback from staff, and patterns were identified in the Learn phase to draw conclusions from the information that emerged.

The results indicate that the product can, to some extent, be used as a tool to strengthen self-leadership in a resource-boosting way. The elements that were chosen to be included in the product were seen to promote proactive behavior, key traits related self-leadership, goal-oriented behavior, and increased motivation. Goal setting was used in the final product as a concrete tool to strengthen the self-leadership of the staff.

Language: Swedish

Key words: self-leadership, remote work, well-being, motivation

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Bakgrund.....	1
3	Syfte och mål	3
4	Teoretisk bakgrund.....	3
4.1	Socialkognitiva inlärningsteorin	4
4.1.1	Distansarbete.....	5
4.1.2	Balans mellan arbete och privatliv	5
4.1.3	Medarbetarskap	7
4.1.4	Socialt stöd	8
4.1.5	Psykologisk trygghet.....	10
4.1.6	Välbefinnande.....	11
4.2	Teorin om inre motivation	12
4.2.1	Självledarskap	13
4.2.2	Självledarskapsstrategier.....	14
4.2.3	Proaktivt beteende	16
4.2.4	Resiliens	17
4.2.5	Arbetsengagemang.....	18
4.2.6	Återhämtning.....	19
5	Metod.....	20
5.1	Datainsamlingsmetod.....	20
5.2	Analysmetod.....	21
5.3	Utvecklingsmetod.....	25
5.4	Etiska frågor som kopplar till utvecklingsprocessen	27
6	Kunskapsbas för prototyp	28
7	Produktutveckling.....	31
7.1	Fas 1.....	32
7.2	Fas 2.....	33
7.3	Fas 3.....	36
8	Den slutliga produkten	39
9	Tillförlitlighet och överförbarhet.....	40
10	Diskussion	41
11	Källförteckning.....	43

Bilagor

Bilaga 1 Sökhistorik

Bilaga 2 Slutliga versionen och information gällande produkten

1 Inledning

Eftersom dagens samhälle blivit mer och mer teknologiserat är det nödvändigt att arbetsplatser etablerar nya system för att erbjuda service och distansarbete har blivit ett faktum. Distansarbete underlättar både för personal och arbetsplatser eftersom man med hjälp av teknologi kan ordna bland annat virtuella möten, skolningar, rådgivning och psykosocialt stöd. Distansarbetet kan även anses vara krävande från arbetstagarens sida eftersom det är många faktorer som ändrar i och med att man arbetar hemifrån och vardagen omstruktureras. Ur ett holistiskt perspektiv kan man även se distansarbetets påverkan hos individen med tanke på ergonomiska förändringar, förändringar relaterade till omgivningen där arbetet utförs, chefens roll samt samarbete och stöd relaterat till förmän och kollegor. Att skapa en balans mellan arbete och fritid när man arbetar hemifrån kan även anses vara utmanande när man i princip hela tiden befinner sig på kontoret.

Tidigare forskning syftar till att klargöra vad som är av vikt med tanke på välmående vid distansarbete. Costantini och Weintraub (2022) lyfter fram vikten av hur självdisciplin behövs för att arbetstagaren skall kunna reglera sina resurser och samtidigt organisera arbetskraven på ett optimalt sätt för att kunna arbeta proaktivt. I och med distansarbetet kan delaktigheten och gemenskapen minska och arbetstagare behöver kunna skapa fungerade strategier för att förbättra känslan av samhörighet och för att få socialt stöd från sina kollegor och därmed minska riskerna för social isolering. Med hjälp av att skapa egna mål strävar man inte endast till att uppnå arbetsrelaterade mål och standarder utan även till att skapa en inre motivation mot prestation (Costantini & Weintraub, 2022).

2 Bakgrund

Uppdragsgivaren för examensarbetet är personalen på digital mentalvårdsklinik i Egentliga Finlands välfärdsområde och kontaktperson för beställningsarbetet är Camilla Rautanen som är chef för missbruks- och mentalvårdstjänster. I detta examensarbete används benämningen Varha vid hänvisning till Egentliga Finlands välfärdsområde.

Varha omfattar ca 490 000 invånare i 27 kommuner och har en personal på nästan 24 000. Till Varhas ansvar hör att social- och hälsovårdstjänster finns på både finska och svenska. (Varha, 2024). Enligt Varhas vision ska de professionella erbjudas en uppmuntrande

arbetsplats var det råder samarbete mellan yrkesgrupper och en anda av förtroende. Samtliga är med i verksamhetsplaneringen och ges möjlighet till flexibla arbetsarrangemang i enlighet med livssituationer, utvecklande av kompetens och yrkeskunskap. Arbetshälsan har en avgörande roll och ledarskapet beskrivs som coachande, motiverande och uppskattande. (Varha, 2022).

Varha har sedan hösten 2023 börjat med en ny digital verksamhet inom mentalvårdstjänster vars syfte är att göra vården smidigare och samtidigt stöda de traditionella mentalvårdstjänsterna. Genom den nya satsningen har man som mål att öka tillgängligheten för klienten och minska köerna. (Varha, 2023).

Den digitala mentalvårdskliniken är för vuxna som är i behov av stöd vid psykiska utmaningar i form av depression, ångest, oro över det psykiska måendet eller annan långvarig mental utmaning. Bedömning av vårdbehovet görs antingen via kontakt till en hälsostation som vid behov hänvisar till vårdplatsen, eller via ett elektroniskt kontaktformulär. Det mångprofessionella arbetet inom mentalvården innebär samarbete mellan sjukskötare, psykologer och läkare. Till det förnyade arbetssättet hör att mottagningen sker genom videomottagning eller telefontjänst, dock har klienten rätt till närtjänst om digitalvård inte anses lämpligt. Den nya arbetsmodellen ger större flexibilitet både för klienten och personalen. (Varha, 2023).

Examensarbetet är en del av projektet Virtuellt välmående för virtuell personal med utgångspunkt att förebygga och stärka arbetets och arbetstagarnas resurser samt teamarbetet. Utgående från den lästa litteraturen avgränsas arbetet till begreppet självledarskap vid distansarbete och dess inverkan på personalens välbefinnande. Sjöblom o.a. (2022) lyfter i sin studie fram att mångsidiga självledarskapsstrategier och psykologisk trygghet har en positiv relation till meningsfullhet i arbetet. Det är därför viktigt att de anställda erbjuds tillräckligt med stöd för båda aspekterna eftersom dessa är avgörande för både de anställdas välbefinnande och produktivitet, särskilt vid distansarbete. (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022, s. 13). En annan studie gällande självledarskap vid distansarbete av Costantini & Weintraub (2022) visar att självledarskap möjliggör högre tillgänglighet av resurser vilket förbättrar arbetsengagemanget samtidigt som även självdisciplin är av vikt för att hantera arbetets utmaningar (Costantini & Weintraub, 2022).

Enligt arbetarskyddslagen (738/2002, kap. 1 § 1) ska arbetsmiljön och arbetsförhållandena förbättras för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa, som beror på arbetet och arbetsmiljön. Lagen tillämpas även på arbete som en arbetstagare enligt avtal utför hemma eller på något annat ställe som hen själv väljer (Arbetarskyddslag 738/2002, § 5). Enligt arbetarskyddslagen (738/2002, kap. 2 § 8) är arbetsgivaren skyldig att beakta arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet som beror på arbetet och arbetsmiljön. Om arbetstagaren belastas så att hälsan äventyras, ska åtgärder för att reda ut och undvika eller minska risken vidtas (Arbetarskyddslag 738/2002 § 25).

3 Syfte och mål

Syftet med examensarbetet var att främja personalens välbefinnande på den digitala mentalvårdskliniken genom att utveckla självledarskap. Frågeställningen löd: Hur kan självledarskapet utvecklas för att stöda välbefinnandet för personalen på den digitala mentalvårdskliniken?

Målet var att skapa en virtuell produkt som stöder självledarskapet för arbetstagare som arbetar på distans inom mentalvården.

4 Teoretisk bakgrund

Med tanke på examensarbetets syfte använder vi oss av den socialkognitiva inlärningsteorin, som handlar om det sociala samspelet och reflektion av sina beteenden. Den andra teoretiska utgångspunkten är teorin om inre motivation, vilken valdes med tanke på att en stark inre motivation kan stärka ett målinriktat beteende.

I detta kapitel synliggörs hur dessa teorier kan kopplas till välmående vid distansarbete och självledarskap. Begreppen distansarbete, balans mellan arbete och privatliv, medarbetarskap, socialt stöd, psykologisk trygghet samt välbefinnande relaterar till den socialkognitiva inlärningsteorin. Den socialkognitiva inlärningsteorin är viktig med tanke på distansarbete eftersom de sociala kontakterna kan minska. Att kunna skapa balans mellan arbete och privatliv ökar välbefinnande samtidigt som det sociala stödet från medarbetarna behövs för att främja psykologisk trygghet.

Begrepp som berör teorin om inre motivation är självledarskap, självledarskapsstrategier, proaktivt beteende, resiliens, arbetsengagemang och återhämtning. Eftersom examensarbetet syftar till att stärka självledarskapet behöver vi ha med självledarskapsstrategier som främjar ett proaktivt beteende och ökar arbetsengagemanget. För att kunna arbeta proaktivt är återhämtning och möjlighet att stärka resiliensen vid motgångar central.

4.1 Socialkognitiva inlärningsteorin

En teoretisk utgångspunkt är den socialkognitiva inlärningsteorin som innebär att individer kan lära sig nya modeller och engagera sig i beteenden genom att observera hur andra uppför sig. Det är fråga om ett sätt att effektivt hantera och kontrollera sina handlingar för att bibehålla sina prestationer i den givna miljön. Genom reflektion av beteenden och handlingar ökar förståelsen över hur dessa fungerar vilket stärker kontrollen över det egna beteendet. (Bandura, 2008).

Bandura (2008) hävdar genom socialkognitiva inlärningsteorin att eftersom vi människor inte lever i en individuell autonomi (möjlighet att kontrollera egna handlingar), måste det råda ömsesidigt samspel mellan interpersonella, beteendemässiga och miljömässiga förhållanden. Inom etiken (Segerdahl, 2020) innebär autonomi individens förmåga att förnuftigt styra över det egna livet. I den socialkognitiva inlärningsteorin läggs stor vikt vid den betydelse som det sociala samspelet har för det egna lärandet av färdigheter, vanor och förhållningssätt (Bandura, 2008, ss. 16-18). Teorin har en optimistisk syn på individens förmåga att genom sina värderingar avgöra hur deras liv kommer att se ut. (Bandura, 2008, s. 43).

Teorin valdes för detta examensarbete eftersom den på ett relevant sätt beskriver hur arbetstagare lär sig nya modeller genom reflektion och observation av egna beteenden för att förstå sina ageranden. Genom att reflektera över egna handlingar och resultat samt jämföra dem med önskat beteende kan arbetstagaren anpassa sitt självledarskap och göra förbättringar över tid. I arbetslivet har det sociala samspelet en stor betydelse för det egna lärandet.

4.1.1 Distansarbete

Distansarbete innebär förvärvsarbete som utförs utanför arbetsplatsen, vanligtvis hemma. Att kunna utföra arbete på distans förutsätter förtroende, stöd och gemensam planering mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller förmannen. Fördelar vid distansarbete är upplevelser av ökad koncentration och effektivitet samt att det ger en viss flexibilitet med tanke på arbetstider, vilket stärker självbestämmanderätten. Även kostnads- och tidseffektiva besparingar för uteblivna arbetsresor lyfts fram som fördelar. Nackdelar med att arbeta på distans är relaterade till svårigheter med att dra gränser mellan arbete och privatliv, att inte kunna delta eller påverka på arbetsplatsen samt minskat socialt umgänge. (Arbetshälsoinstitutet, 2024).

Även studier har visat potentialen för betydande fördelar relaterat till distansarbete, bland annat genom tids- och kostnadsbesparingar på arbetsresor samt minskad arbetslivskonflikt. Generellt leder flexibelt arbetsarrangemang till större berikning av arbete, vilket i sin tur förknippas med högre arbetstillfredsställelse och lägre omsättningsintention. (Beck & Hensher, 2021).

Vid distansarbete behöver chefer uppmuntra arbetstagare till att använda sig av självledarskap eftersom det beskrivs som en viktig merit för att få mer motivation och känna sig mer kompetent att utföra arbetet. Man hävdar att arbetstagare då behöver få fortlöpande utbildningar för att förbättra sina färdigheter i självledarskap och självreglering. (Eyiusta & Alparslan, 2022).

Distansarbete har förändrat sättet vi ser på arbete och flexibilitet. Det ger en möjlighet att balansera arbete och privatliv på ett mer effektivt sätt, samtidigt kan det vara utmanande att hålla motivationen uppe och skapa tydliga gränser mellan arbete och fritid när arbetsplatsen finns hemma. Att ha en bra rutin och regelbundna pauser är viktigt för att hålla fokus och produktivitet på topp.

4.1.2 Balans mellan arbete och privatliv

Förmågan att upprätthålla ett harmoniskt förhållande mellan arbete och privatliv och att skapa en balans mellan dessa stöds vid distansarbete av flexibla arbetstider eftersom det ger möjligheten till att undvika tiden som går åt till arbetsresor och i stället använda den till privatlivet. (Arbetshälsoinstitutet, u.d.)

Ett balanserat liv kan enligt Bakal o.a (2003) uppnås genom följande beståndsdelar: en tydlig vision som beskriver hur ett balanserat liv ser ut och känns, identifiering av prioriterade områden som behöver omedelbar uppmärksamhet, en handlingsplan som innehåller små definierbara steg för att uppnå visionen samt ansvarighet och ett perspektiv som stärker och motiverar tillväxt och handling. För att uppnå en balans kan följande process användas: identifiera den idealiska balansen i mycket specifika termer, fokusera på en till två begränsande övertygelser som hindrar förmågan att uppnå önskad balans, använda tekniker för att hjälpa till att utarbeta de begränsande övertygelserna och regelbundet granska framstegen, helst med andra människor för att få positivt stöd. Då denna process blir en del av vardagen blir det även mycket lättare att uppnå den önskade balansen. Det är viktigt att identifiera och finna lösningar på underliggande övertygelser eftersom de kan skapa en obalans mellan arbete och fritid. (Bakal, Pappas, Smith, & Stern, 2003).

Om arbetstagare förväntas vara konstant uppkopplade och tillgängliga i arbetsfrågor, även utanför ordinarie arbetstid, kan det leda till långa arbetsdagar med negativ konsekvens mellan arbete och privatliv. Att våga säga nej och själv avgöra när en uppgift anses som färdig och organisera sin dag och arbete effektivt är en ny och nödvändig yrkeskompetens. Fungerande överenskommelser kring gränserna mellan arbete och privatliv bidrar till att minska stress och konflikt, medan arbetstillfredsställelsen ökar. För att utveckla medarbetarskapet i gränslösa arbetssituationer kan det vara bra att fokusera på huvuduppgifter och arbeta med tydliga prioriteringar. Det kan vara bra att tänka på att lyfta problemet i arbetet och kunna säga ifrån vid för hög belastning och skapa tydlighet kring överenskommen arbetstid. Genom att göra en lista över de viktigaste målen och uppgifterna i arbetet och sätta tidsgränser för hur ofta och länge arbetet utförs utanför ordinarie arbetstid kan ha relevans för balans mellan arbete och privatliv. (Mellner, 2018, ss. 41-43).

Balansen mellan arbete och privatliv är avgörande för välbefinnandet och livskvaliteten. Det handlar om att skapa tydliga gränser och prioritera tid för vila, rekreation och relationer vid sidan om arbetet. Att ha en flexibel arbetsmiljö och kunna planera tiden effektivt hjälper att upprätthålla denna balans. Det är viktigt att komma ihåg att både arbete och privatliv är viktiga delar av ens identitet och välbefinnande.

4.1.3 Medarbetarskap

Medarbetarskap innebär hur arbetstagare förhåller sig till sina arbetsuppgifter, medarbetare och sin arbetsgivare. Dessa centrala områden utgör grunden för medarbetarskap och bidrar till att individen upplever yrkesstolthet som i sin tur är kopplad till arbetsglädje. (Velten, Tengblad, & Heggen, 2017, s. 55).

Till medarbetarens ansvar hör att sköta sina arbetsuppgifter, ta eget initiativ, göra arbetet som behöver göras och få det gjort. Medarbetarskap är också att visa engagemang och göra det lilla extra när det behövs samt att upprätthålla sin kompetens genom att till exempel delta i kurser. Nya metoder och teknologi påverkar medarbetarskapet och det kan ställa ett visst krav på arbetstagaren. (Velten, Tengblad, & Heggen, 2017, ss. 57-58).

Fungerande medarbetarskap innebär att arbetstagare visar omtanke, ger varandra stöd i svåra situationer, bekräftar varandras insatser och delar med sig av sitt kunnande. Genom att vara uppmärksam på andras behov och erbjuda hjälp när det behövs skapas en starkare sammanhållning och ett bättre arbetsklimat. När medarbetarnas arbete erkänns och värderas skapas även en positiv arbetsmiljö och medarbetaren känner sig uppskattad. Individens utveckling, och hela teamets framgång främjas när kunskap och erfarenheter delas mellan arbetstagarna. (Velten, Tengblad, & Heggen, 2017, ss. 58-59).

Ett gott medarbetarskap innebär att ta ansvar och att tala om arbetsgivaren på ett positivt sätt och på så vis ta ansvar för verksamhetens rykte. Det handlar också om att vara en god representant för organisationen, både privat och i arbetet, och att arbetstagaren bidrar till en positiv bild av verksamheten. Att respektera strategiska beslut och tala väl om sin arbetsgivare är en del av det professionella ansvaret. Ett bra medarbetarskap främjar öppenhet och dialog, vilket stärker förtroendet mellan medarbetare och ledning. (Velten, Tengblad, & Heggen, 2017, ss. 59-60).

Vid distansarbete är medarbetarskap viktigt eftersom arbetstagare ofta är mera självständiga och ansvarsfulla och den dagliga direkta kontakten med kollegor och chefer är mindre. Det kan även vara svårare att upptäcka när en kollega behöver stöd när arbetet utförs på skilda platser, att då visa omtanke och checka in med kollegor är viktigt för att skapa en känsla av gemenskap och laganda. Att upprätthålla ett starkt medarbetarskap vid distansarbete kan bidra till en mer sammanhållen, effektiv och positiv arbetsatmosfär, även

när kollegor och ledning inte är fysiskt nära. Virtuella möten anses då vara nödvändiga för stärkande av medarbetarskap.

4.1.4 Socialt stöd

Socialt stöd vid distansarbete är viktigt för att främja välbefinnande, produktivitet och för att upprätthålla arbetsmotivation. Genom att upprätthålla regelbundna kommunikationskanaler som virtuella möten och teamchattar kan förmännen och kollegorna fortsätta ge varandra emotionellt stöd. Dessutom kan sociala aktiviteter som virtuella kaffepauser eller team Buildings-aktiviteter bidra till att stärka banden och minska känslan av isolering. När det är accepterat att prata om utmaningar och behov, främjas öppenhet och medarbetarna kan lättare söka och erbjuda socialt stöd. Vid distansarbete är samarbete med chefen avgörande, både när det gäller regelbunden feedback, kontakt och att klart definiera arbetsramarna. (Bjärntoft & Widar, 2020).

I en svensk studie gällande primärvård undersöktes vårdläkares upplevda arbetskrav, kontroll över arbetsprocesser och socialt stöd vid digitala konsultationer till primärvårdspatienter. Man fann att läkare som arbetade med digital konsultation upplevde flera fördelar med digitalt arbete och att de fick ett stort socialt stöd från patienterna, vilket var tillfredsställande. När det gällde socialt stöd vid arbete med digitalt besök uttryckte deltagarna en känsla av tillfredsställelse i och med att patientkontaktarna var mycket givande. En del av deltagarna kände sig då och då isolerade och ensamma medan andra tyckte att interaktionen med kollegor förbättrades jämfört med traditionell primärvårdskonsultation genom att de kunde komma i kontakt med kollegor via olika elektroniska kanaler och chattforum. Denna interaktion gav en möjlighet att lära sig av andra läkare som också var engagerade i digital konsultation. Tidigare forskning gällande denna typ av arbete har visat att distansarbete inte behöver försvåra arbetstagarnas sociala kontakter med medarbetarna. Resultaten är dock inte entydiga när det gäller socialt stöd och dess effekter på psykiskt välbefinnande och arbetstillfredsställelse för medarbetare som ägnar sig åt distansarbete i allmänhet. (Fernemark, Skagerström, Seing, Ericsson, & Nilsen, 2020, ss. 7-8).

Vander Elst o.a. hävdar enligt Fernemark o.a. (2020) i sin forskning att distansarbetare upplevde lägre socialt stöd från kollegor ju mer de arbetade hemifrån och att detta var

relaterat till högre nivåer av negativa psykologiska symtom, såsom kognitiv stress och känslomässig utmattning. Vander Elst o.a. resultat stämmer överens med resultaten i Fernemark o.a. studie eftersom flera av deltagarna uttryckte att distansarbete var något de gjorde på deltid. Digitalt arbete har förändrat läkarnas arbetssätt och mottagande av patienter, därför är det viktigt att ha chefers stöd eftersom tidigare forskning har visat att detta kan mildra förändringsrelaterade stressorer, såsom utmattning och cynism hos arbetstagarna. (Fernemark, Skagerström, Seing, Ericsson, & Nilsen, 2020, s. 8).

Ett annat anmärkningsvärt resultat i studien var den tillfredsställelse som de flesta av deltagarna uttryckte med patienter som förmedlade sin uppskattning och tacksamhet till läkarna under konsultationen. Denna typ av erkännande var mycket givande och något av en ny erfarenhet för läkarna som inte var vana vid denna typ av direkt och positiv feedback från sina patienter. Tacksamhet mot ansvarig läkare upplevdes hos patienterna eftersom digital vård innebar att hjälpen gavs nästan direkt. Forskning om relationen mellan patient och läkare i den digitala eran tyder på att läkare behöver skaffa sig nya färdigheter i konsultation för att kunna diagnostisera patienter utan fysisk undersökning samt kunna interagera via digitala kanaler med patienter som de kanske inte träffat tidigare. (Fernemark, Skagerström, Seing, Ericsson, & Nilsen, 2020, s. 8). Resultaten i denna studie kan tillämpas också på digitalmentalvårdskliniken eftersom urvalet anses vara variabelt och tillräckligt.

Det sociala stödet spelar en viktig roll för att stärka självledarskapet och speciellt vid distansarbete för att främja välmående och produktivitet. Ett nätverk som inkluderar stöttande chefer och kollegor kan hjälpa till att utveckla och stärka självledarskapet. Den socialkognitiva inlärningsteorin betonar vikten av att skapa en miljö där stöttande beteenden utformas och socialt stöd för inlärning främjas. Därigenom kan arbetstagare känna sig mer gynnade och uppmuntrade till att erbjuda och ta emot hjälp från andra.

Vad gäller chefers övervakning vid självledarskap bör det beaktas att övervakningen inte får bli för extrem, det vill säga för mycket eller för lite övervakning, eftersom det kan försämra arbetstagarnas egenmakt och prestation. När övervakningen är optimal ges tillräckligt med feedback och vägledning gällande självledarskapet och de utförda arbetsuppgifterna. Behovet av övervakning kan även vara till nytta om arbetsmiljön förändras eller om det förekommer osäkerhet kring arbetet. (Eyiusta & Alparlan, 2022).

4.1.5 Psykologisk trygghet

Dagens arbetsliv kräver att enskilda arbetstagare har en aktiv roll, gör sin röst hörd, sätter i gång nya idéer och ständigt lär sig. Men i en värld av komplexa problem innebär detta vanligtvis risken för att göra misstag och vara ofullkomlig, vilket kan framstå som ogynnsamt i andras ögon. Den psykologiska tryggheten blir då fokuserad eftersom den gör det möjligt för arbetstagare att uppleva trygghet på arbetsplatsen för att växa, lära sig, bidra och prestera effektivt i en snabbt föränderlig värld. (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022, s. 4).

Tidigare forskning visar att både psykologisk trygghet och självledarskap är kopplade till ledarstil och teamegenskaper samt till olika utfall av välbefinnande, men sambanden mellan dessa begrepp har hittills fått lite uppmärksamhet. Psykologisk trygghet kan definieras som teammedlemmars gemensamma övertygelse om att risktagande är tryggt i ett team. Detta har mätts genom hur teammedlemmarna inte tror att andra avvisar dem för att de är sig själva utan de bryr sig om varandra, har positiva avsikter och respekterar andras kompetens. (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022, s. 4).

Psykologisk trygghet visar sig vara negativt relaterad till utbrändhetsdimensionen av känslomässig utmattning samt depersonalisation. En teamfokuserad metod för utbrändhet som fokuserar på att uppmuntra till kommunikation och psykologisk säkerhet förbättrar teamarbete och minskar utbrändhet. Psykologisk trygghet är central för att stödja arbetstagarnas aktiva roll på arbetsplatsen och visar sig vara relaterat till proaktiva beteenden på arbetsplatsen som inlärningsbeteende, kreativitet och innovation. (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022, s. 5).

Sjöblom o.a. (2022) lyfter fram att självledarskapsstrategier och psykologisk trygghet är positivt relaterat till meningsfullhet i arbetet och negativt till utbrändhet och att psykologisk trygghet modererar relationen mellan målorienterade självledarskapsstrategier och meningsfullhet i arbetet. Vidare tyder resultaten på att psykologisk trygghet är viktigare för arbetets meningsfullhet än för att minska utbrändhet. (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022, s. 13).

Psykologisk trygghet handlar om att skapa en miljö där arbetstagare känner sig bekväma att dela tankar, idéer och åsikter utan rädsla för förnedring. Genom tillämpning av den

socialkognitiva inlärningsteorin kan man på arbetsplatsen skapa och upprätthålla en miljö av psykologisk trygghet som främjar öppen kommunikation, vilket i sin tur kan leda till ökat välbefinnande på arbetsplatsen.

4.1.6 Välbefinnande

Betydande vid distansarbete är arbetstagarens ansvar över det egna välbefinnandet, detta kräver förmågan att självständigt organisera och prioritera arbetsuppgifter samt att tydligt avgränsa arbetstid från fritid. För identifiering av potentiella risker krävs noggrann utvärdering av egna arbetsuppgifter. (Tyosuojelu, 2024). Arbetsvälbefinnande handlar om arbetstagarnas inställning och känslor till arbetet, och vart uppmärksamheten riktas. Välmående påverkas av arbetsmiljön, arbetets natur samt personliga faktorer. (Arbetshälsoinstitutet, 2024).

Lindroos (2021, s. 75) lyfter fram Grant o.a. forskning att de flesta positiva inverkningarna på arbetstagares fysiska hälsa kommer från att en del av de negativa strukturerna av närarbetet tas bort. Enligt denna logik kan distansarbete bidra till ett fysiskt hälsosammare liv med färre arbetsresor, mer fritid och bättre arbetslivsbalans.

För att säkerställa välbefinnande på lång sikt är det viktigt med stöd från arbetsgivaren. En relevant fråga är konceptet med effektiv tidsanvändning, specifikt är det avgörande att arbetsgivaren förstår och optimerar hur arbetstagaren engagerar sig i vilopauser eftersom effektiva pauser under arbetsdagen har förknippats med fördelar gällande välbefinnande.

Tidigare forskning har undersökt fördelar med att vara ute i naturen och hur det påverkar välbefinnandet och stressreducering. Högre nivåer av fysisk aktivitet har förslagits för att öka det övergripande välbefinnandet, därför behöver vikten av att inkludera fysisk aktivitet i utomhuspauser stödjas. Arbetsgivaren bör sträva till att främja självreglering av vilopausbeteenden i hemmiljön och vara medveten om skillnader i typer av pauser vid distansarbete. (Walker, Braithwaite, Jones, Suckling, & Burns, 2023).

Sammanfattningsvis kan välbefinnande vid distansarbete handla om att skapa en balanserad och hälsosam livsstil som främjar fysiskt och emotionellt välbefinnande. Den socialkognitiva inlärningsteorin kan tillämpas på välbefinnande vid distansarbete genom att observera hur andra hanterar och främjar sitt välbefinnande och därigenom lära sig

imitera dessa beteenden. Teorin kan även tillämpas genom att erbjuda socialt stöd för välbefinnande för att kunna ta hand om den egna hälsan och det egna välbefinnandet.

4.2 Teorin om inre motivation

Motivation täcker ett brett område med faktorer vad gäller energi, riktning och intensitet i ett beteende. Både sociala- och miljöförhållanden, tankar och känsloladdade reaktioner kan leda till eller ändra ett beteende och således även påverka känslan av motivationen. Motivationsteorier menar att vi människor agerar när vi anser att vi kommer få positiva resultat av agerandet i framtiden. (Wulf & Lewthwaite , 2016). Teorin om självbestämmande innehåller tre olika motivationstyper; amotivation (avsaknad av motivation), yttre motivation och inre motivation. Motivation kan variera både i kvantitet och kvalitet, och de bästa, mest produktiva och kreativa prestationer sker när det finns ett genuint intresse för uppgiften, vilket anses vara när den inre motivationen styr. (Cook & Artino, 2016).

I detta examensarbete sätts fokus på teorin om den inre motivationen eftersom den med tanke på självledarskap är av största vikt och den leder till de bästa resultaten. För att stärka personalens självledarskap skapas ett verktyg som ökar motivationen och således kan användas för att stärka välbefinnandet.

Drivkraften för den inre motivationen är känslan av kontroll över hur ett arbete ska utföras, man upplever sig kompetent att utföra ett arbete och har behov av att känna mening och tillhörighet vilket stärker ett målinriktat beteende och svarar på frågan varför vi gör något samt leder till bättre prestation. (Deci, 1975, ss. 61-63, 100). Den inre motivationen beskriver även människans förmåga att söka efter utmaningar, utforska och undersöka samt utöka och utöva sin kapacitet som en medfödd resurs. Forskning har visat att en uppgift som utförs med en stark inre motivation leder till mer ansträngning, uthållighet, lärande, engagemang och större prestation. (Lee & Reeve, 2017).

För att främja den inre motivationen behövs autonomi, kompetens (tilltro till att självständigt klara en särskild handling) samt känsla av samhörighet. För att främja autonomin kan man erkänna sina känslor, undvika ett dömande förhållningssätt och ta ett personligt ansvar för sina handlingar. Kompetensen stöds av optimala utmaningar och

feedback som främjar självförtroende. Interaktioner som uppvisar genuin omtanke och ömsesidig respekt gynnar samhörighet. Belöningar, bestraffningar, deadlines, bedömningar och andra kontrollerande handlingar underminerar autonomin och på så vis även kväver den inre motivationen. (Cook & Artino, 2016). Vid stärkande av självledarskapet behöver personalen på den digitala mentalvårdskliniken få reflektera kring sina egna prioriteringar och vad som behövs för att kunna skapa en balanserad vardag. Genom att få ett konkret verktyg som stärker ett målinriktat beteende ökar möjligheterna för att nå det planerade målet. Eftersom samhörighet även är viktigt med tanke på den inre motivationen och välmående behöver även vikten av gemenskap och de sociala relationerna beaktas.

4.2.1 Självledarskap

Allmänna ledarskapsstilar lyfter främst fram ledares inflytande på arbetstagare medan självledarskap strävar till självvägledning och självmotivation med hjälp av olika strategier. I en tid av digital teknik och information har självledarskap visat sig ha flera positiva effekter eftersom arbetstagare kan uppnå den självriktning och självmotivation som krävs för att prestera, är självsäkra och känner sig kompetenta på grund av kontrollen över arbetet. Dessa egenskaper uppfattas ofta som värdefulla eftersom de kan kopplas till positiva arbetsresultat såsom arbetstillfredsställelse, högre upplevd själv förmåga och större karriärframgång. (Geng, Huimin, & Hao, 2023).

Självledarskap är en viktig beståndsdel för framgång och produktivitet och starkt förknippat med personliga egenskaper såsom noggrannhet, öppenhet och förändrande förmågor. I en ny publicerad artikel framgår det tydligt att främjande av självledarskap kan vara betydande för att stödja ett produktivt tankemönster, attityder och beteenden. (Harari, Williams, Castro, & Brant, 2021).

Tillämpning av kunskapen om hur hjärnan fungerar kan ge nycklar till ett liv av balans och välmående. Genom att träna hjärnan skapa positiva belöningar, hantera stress och praktisera medveten närvaro kan ett hållbart ledarskap främjas och mål uppnås med ökad effektivitet och större välbefinnande. (Otterbjörk, 2023, s. 12). Hållbart självledarskap är inte enbart en fråga om att ta ansvar för den egna motivationen och prestationen utan

handlar även om att förstå och arbeta med hjärnans funktioner för att främja en sund balans mellan arbete och vila.

Självledarskap innebär att ta ansvar för den egna tiden och energin och kunna schemalägga dagen på ett effektivt sätt men även att kunna hantera oväntade händelser utan att förlora fokus. Vanor som främjar fysisk och psykisk hälsa såsom regelbunden motion, hälsosam kost och tillräckligt med sömn är avgörande eftersom prioritering av dessa vanor kan leda till högre grad av självledarskap. (Otterbjörk, 2023, s. 17).

Otterbjörk (2023) ger förslag på några vanor som kan stärka självledarskapet. Första förslaget är intention, vilket innebär att man sätter upp en plan för dagen och funderar kring vad som är viktigt just nu. Ett exempel på en intention kan vara att idag skall jag göra så gott jag kan, men intentionen kan variera från dag till dag. (Otterbjörk, 2023, s. 68). Reflektion är en annan god vana och innebär att arbetstagaren regelbundet utvärderar sin situation och funderar kring vad som fungerar bra och vad som kan göras bättre. Genom att regelbundet utvärdera tar man ansvar över det egna arbetet och sitt agerande. Den tredje vanan är att fokusera på tacksamhet, även över de små sakerna, speciellt när arbetsbelastningen är stor. (Otterbjörk, 2023, ss. 69-70).

Multitasking är inte ett optimalt sätt att arbeta på eftersom det gör det svårt att fokusera på det som är viktigast. Det är därför till fördel att arbeta med en sak i taget eftersom det förbättrar koncentrationen vilket i sin tur leder till bättre resultat. Till exempel när arbetstagaren deltar på teams möte bör hen koncentrera sig på det och inte läsa sin e-post samtidigt. (Otterbjörk, 2023, s. 71).

Vid distansarbete ligger ansvaret över hur tiden och energin fördelas på arbetstagaren, självledarskap är därför av betydelse för att kunna arbeta effektivt och minska arbetsrelaterad stress (Geng, Huimin, & Hao, 2023). Att implementera självledarskap i form av självmålsformulering innebär att arbetsinnehållet anpassas utifrån egna önskemål och ger möjlighet att välja hur de egna resurserna fördelas.

4.2.2 Självledarskapsstrategier

Självledarskap innebär kognitiva och beteendemässiga handlingar som genom motivation och självstyrning förbättrar en prestation. Strategierna kan fokusera på beteenden (såsom

självobservation och självmålsättning), konstruktiva tankemönster (visualisering av framgång eller utvärdering av övertygelser) eller på naturliga belöningar av att nå målet. (Eyiusta & Alparslan, 2022). Självledarstrategier används för att kontrollera det egna beteendet och därefter förbättra produktiviteten och det proaktiva beteendet. Användning av belöningsstrategier stärker initiativet till att öka arbetsinnehållet eftersom fokus är på belöningen och den positiva upplevelsen av uppgifter. (Geng, Huimin, & Hao, 2023). Detta motsätter dock teorin om inre motivation som i sin tur lyfter fram att belöningar och bestraffningar kväver den inre motivationen. För att öka arbetsinnehållet för personalen vid den digitala mentalvårdskliniken är personliga belöningar och vikten av att nå målet i beaktande vid målgenereringen.

Konstruktiva tankemönster utvecklas genom utvärdering av positiva resultat, användning av mentala bilder och positivt självprat. Dessa tankemönster leder till förbättrad självförmåga, utvecklar positiva tankesätt och beteenden vilket främjar målsträvandet. (Geng, Huimin, & Hao, 2023). Resultaten från en finsk studie visar att sambandet mellan målinriktade självledarstrategier med fokus på välbefinnandet och psykologisk trygghet fungerar som skyddsfaktorer för utbrändhet samt ökar välbefinnandet och den psykologiska tryggheten på arbetsplatsen (Sjöblom, Juutinen, & Mäkikangas, 2022).

Genom att integrera självledarverktyg i den dagliga rutinen kan arbetstagare skapa en mer balanserad och givande arbetsmiljö. Dessutom är förmågan att effektivt schemalägga och prioritera uppgifter en nyckelkomponent för att hantera arbetsbelastning och stress. Genom självobservation och regelbunden utvärdering av det egna beteendet och prestationer synliggörs styrkor och områden för förbättring vilket leder till personlig tillväxt och utveckling. Ett konstruktivt tankesätt kan främjas genom att skapa ett personligt mål som upplevs som viktigt och samtidigt fundera kring vilka egna resurser som kan användas vid målsträvandet. Genom att diskutera både positiva och negativa resultat kan man med hjälp av beteendemässiga strategier omformulera tankesättet för att nå målet. Med hjälp av självledarstrategier kan en positiv arbetsmiljö skapas och mål uppnås på ett mer effektivt sätt vilket kan bidra till att motivationen ökar hos arbetstagaren.

Troll o.a. (2021) konstaterar att utvecklad självkontroll är fördelaktigt på flera områden. Individer med starkare självkontroll presterar bättre i arbetslivet, även på distans, eftersom de upplever bättre fysisk hälsa, har bättre sociala relationer och är mindre benägna att bli

arbetslösa. Denna forskning understryker vikten av att utveckla och stärka den egna självkontrollen för att bidra till ökat välbefinnande. (Troll, Venz, Weitzenegger, & Loschelder, 2021, ss. 5-6).

I stället för att omedelbart reagera på känslor och impulser kan medvetna val användas vid hanteringen av dessa, genom att reglera beteendet med hjälp av självkontroll på detta sätt kan långsiktiga mål uppnås och negativa konsekvenser undvikas. (Jacquemot, 2018, s. 44). Självkontroll är en central och viktig del av självledarskapsstrategier eftersom det innebär förmågan att reglera och styra det egna beteendet, känslor och impulser för att uppnå önskade mål och resultat. Vid distansarbete är självkontroll avgörande eftersom det är viktigt att arbetstagaren upprätthåller motivationen, hanterar tiden, tar ansvar för arbetsuppgifter och har en tydlig balans mellan arbete och privatliv.

4.2.3 Proaktivt beteende

En person som är proaktiv agerar medvetet för att åstadkomma någon typ av förändring som relaterar till en bättre framtid. Det kan innebära att få saker att hända, förutse och förebygga problem och ta vara på möjligheter. Proaktivitet kan beskrivas som självstartad, förändringsorienterad och framtidsfokuserad. Individuella skillnader kan öka eller hämma proaktivitet såsom skillnader gällande personligheter, värderingar, kunskap och förmågor. (Parker, Bindl, & Strauss, 2010).

Parker o.a. (2010) identifierar proaktivt beteende som en målstyrd process genom proaktiv målgenerering och proaktivt målsträvande. Proaktiv målgenerering beskrivs som självinitierad eftersom den sker på egen vilja utan påverkan av yttre faktorer. Genom att föreställa sig ett aktuellt eller framtida problem kan även en annan framtid eller ett annorlunda resultat uppnås om man tar itu med problemet i fråga. Efter att ha föreställt sig en annan framtid innebär proaktiv målsträvande att planera och besluta vad som bör göras för att uppnå målet, och sedan medvetet använda beteendemässiga och psykologiska processer för att nå målet. Reflektion är en del av proaktiv målsträvan eftersom det krävs ansträngningar för att förstå framgången, misslyckandet eller konsekvenserna av det proaktiva beteendet. Proaktiva åtgärder grundar sig ofta på personliga övertygelser vilket hindrar individen från att ge upp, och eftersom

engagemanget är stort och kan leda till starka känslor är emotionell reglering mycket viktig vid målsträvandet. (Parker, Bindl, & Strauss, ss. 2-5).

Målen och kvaliteten på strävandeprocessen kommer att avgöra hur väl en förändring uppnås och därför är det viktigt med effektiv självreglering, känslohantering och reflektion (Parker, Bindl, & Strauss, 2010). Reflektion är därför en viktig del i vår utvecklingsprodukt och kan innebära både självreflektion och diskussion i grupp tillsammans med kollegor. Med hjälp av vår utvecklingsprodukt vill vi stöda det proaktiva beteendet genom proaktiv målgenerering och proaktiv målsträvan.

Med tanke på främjandet av det psykiska välmående och vikten av självledarskapsstrategier vid distansarbete är det viktigt att lyfta fram hur ett proaktivt arbetssätt kan stärka välbefinnandet och främja psykiskt välmående. Genom att reflektera kring vad som kan hindra och stärka individen vid målsträvandet förstärks det proaktiva beteendet och självledarskapet. Vår utvecklingsprodukt främjar även proaktivitet eftersom arbetstagarna blir tvungna att överväga vilket mål de vill sätta upp för att nå bättre välmående. Genom att förutse vilka resurser man har och vilka riskfaktorer som finns förebygger man att problem uppstår samtidigt som man tar vara på möjligheter.

4.2.4 Resiliens

Resiliens definieras som en individs förmåga att anpassa sig till och hantera motgångar. Begreppet har fått global uppmärksamhet som en användbar strategi vad gäller att dämpa negativa effekter av stressorer relaterade till arbetet och för att förebygga psykosociala problem. Shadaifat o.a (2023) beskriver hur tidigare forskning har visat på ett positivt samband mellan mentalskötares resiliens och deras livs- och arbetstillfredsställelse. Man nämner att speciellt mentalskötare har större risk att bli utsatta för stress eftersom de är i direkt interaktion med krävande patienter. (Shdaifat, Alshowkan, & Alonazi, 2023).

Även de som arbetar inom socialt arbete träffar ofta klientgrupper med traumatiska upplevelser och detta kan leda till sekundär traumatisk stress. Denna typ av stress uppstår genom överföring av information av klienter som har drabbats av någon form av trauma till en professionell. I sådana fall kan den psykologiska resiliensen fungera som en skyddsmekanism för att förhindra detta eftersom den fokuserar på individens förmåga att hantera de problem som hen utsätts för och betonar i stället resiliensen mot dessa

traumaupplevelser. Genom att använda sig av befintliga resurser leder dessa individen mot att upptäcka och utveckla skyddsmekanismer och kunna stå emot negativa livserfarenheter. (Buyukbodur & Var, 2019). För att inte påverkas negativt av klientmöten behöver de som arbetar på den digitala mentalvårdskliniken strategier för att stärka sin resiliens. Eftersom resiliens är en nyckelkomponent för att motverka negativa hälsoeffekter påminns arbetstagarna om att reflektera kring vilka stressorer de kan möta på under arbetsdagen och hur dessa kan hanteras.

4.2.5 Arbetsengagemang

Med arbetsengagemang avser man att en arbetstagare känner meningsfullhet och har intresse för sitt arbete, detta upplevs då som ett positivt känslotillstånd där man njuter av, och är motiverad att arbeta. Arbetsengagemang kopplas till tre egenskaper av välbefinnande: energi, hängivenhet och fördjupning. Med energi avses känslan av att vara aktiv i sitt arbete, det vill säga att man har motivation och även vid motgångar klarar av att arbeta hårt. Vid hängivenhet upplever arbetstagaren meningsfullhet, drivkraft och känner sig inspirerad av sitt arbete samt känner en utmaning i det. Fördjupning innebär koncentration på en djup nivå, där arbetstagaren upplever njutning i arbetet och har svårt att komma loss från arbetet, då tiden går fort utan att man märker det. (Arbetshälsoinstitutet, 2024).

Arbetsrelaterade resurser som främjar arbetsengagemanget kan vara antingen uppgiftsrelaterade, organisationsrelaterade eller arbetsgemenskapsrelaterade. Uppgiftsrelaterade resurser innebär att arbetet är varierande, skapande och belönande. Med organisationsrelaterade resurser avses att det finns klara arbetsroller och riktpunkter, flexibla arbetstider samt att arbetstagare ska kunna ha möjlighet att påverka det egna arbetet. Andra resurser som hör ihop med organisationen är omständigheterna på arbetsplatsen, rutiner och förhållningssätt samt förbättrande verksamhetsmodeller och anställningstrygghet. Arbetsgemenskapsrelaterade resurser innebär stöd av förmän och kollegor. Stöd för arbetsengagemanget fås av medarbetarna i form av rättvis behandling, tydliga ledarskapsrutiner, välvilja, feedback samt respekt. Arbetsengagemang i sig kan kännas som något värdefullt och ha en positiv inverkan på välbefinnandet och stärker även den fysiska och psykiska hälsan, arbetsprestationen och företagets ekonomiska framgång. (Arbetshälsoinstitutet, 2024).

Forskning visar att arbetstagare som har ett gott självledarskap även visar på högre nivåer av arbetsengagemang och effektiva prestationer eftersom de med hjälp av självledarskapsstrategier kan använda sig av sina resurser för att nå önskade mål. Ett högre arbetsengagemang med hjälp av självledarskap ger även djupare insikt i arbetet, mer energi, tilltro att bemöta arbetskraven och ett starkare engagemang för organisationen. (Inam, Ann, Sheikh, Shafqat, & Najam, 2023).

Arbetsengagemang är nyckeln till att trivas och prestera på arbetsplatsen. Det handlar om att känna en stark koppling till sitt arbete, att vara motiverad att bidra och att känna sig delaktig i organisationens mål och värderingar. Kommunikation, feedback och möjligheter till personlig och professionell utveckling är avgörande för att upprätthålla och öka arbetsengagemanget över tid.

4.2.6 Återhämtning

Återhämtning är avgörande och behöver planeras in för att ge utrymme, särskilt under perioder av stress. Att reservera tid för återhämtning kan hjälpa till att återställa energinivåer, minska stress och främja välbefinnandet. Det kan innebära att ta pauser under arbetsdagen, planera in tid för avslappning eller delta i aktiviteter som ger mental och fysisk återhämtning. Genom att prioritera återhämtning kan en balanserad och hållbar livsstil upprätthållas, både under distansarbete och i allmänhet. (Otterbjörk, 2023, ss. 80-81).

Att återhämta sig på rätt sätt kan innebära att göra det motsatta av det man vanligtvis gör, genom att göra det motsatta kan rutiner brytas och energi återfås på ett annorlunda sätt. (Otterbjörk, 2023, s. 82). Till exempel om arbetsdagen spenderas till stor del framför datorn, kan man välja att ta en paus och gå ut på en promenad för att få frisk luft och rörelse. Om distansarbetet medför känslan av att vara isolerad kan mönstret brytas genom att man träffar vänner.

Vid distansarbete är återhämtning avgörande för att bibehålla välmående och produktivitet. Bäcklander (2020) ger förslag på några återhämtningsstrategier som kan vara till nytta för att hantera stress och främja välbefinnande. Dessa inkluderar att ta regelbundna pauser, skapa gränser mellan arbete och privatliv, engagera sig i aktiviteter, motionera regelbundet, ha sociala kontakter och prioritera sömn. Genom att integrera

dessa återhämtningsstrategier kan en balanserad och hållbar livsstil skapas, även vid distansarbete. (Bäcklander, 2020, ss. 131,133-135).

Krampitz o.a. (2023) stöder även återhämtningens betydelse, vilket inkluderar avslappning, tid för sig själv och att ha kontroll över sin fritid. Om en individ upplever för mycket personlig stress kan det leda till att mentala och känslomässiga resurser utarmas till den grad att den fysiska hälsan kan äventyras, därför är det viktigt att dagligen tillämpa återhämtningsprocesser genom att regelbundet koppla av och återhämta sig. (Krampitz, Tenschert, Furtner, Simon, & Glaser, 2023).

5 Metod

I detta kapitel beskrivs den datainsamlingsmetod och utvecklingsmetod som författarna använt sig av i detta examensarbete och som bidragit till den utvecklingsprocess som ledde till en produkt. I kapitlet beskrivs även hur det insamlade materialet har analyserats och vilka etiska överväganden som gjorts.

5.1 Datainsamlingsmetod

Då man söker data till en studie bör man först ta reda på vilka frågor som skall besvaras. När arbetssyftet är formulerat avgörs vilken typ av källor som används, till exempel böcker, avhandlingar, rapporter eller vetenskapliga artiklar. Vetenskapliga artiklar kan lättast hittas på en databas var sökningen bör avgränsas för att få ett relevant och hanterbart antal träffar. (Axelsson, 2012, s. 208).

Som grund för vår kunskapsbas och utgående från arbetets syfte har vi gjort systematiska informationssökningar i relevanta databaser såsom EBSCO, EBSCOhost, Pubmed och Google Scholar. Sökningarna har dokumenterats i form av en söktabell för att hålla koll på vad och hur källorna har valts. Söktabellen finns som bilaga (Se Bilaga 1). I början av informationssökningen, och för att få en inblick i hurdan forskning det finns inom ämnet, användes de engelska sökfraserna: social support in the workplace och working from home strategies samt sökorden: strategies, teleworkers, teknostress, social work, teambuilding, psychosocial, virtual, employee, remote working, physical health, virtual teams, teamwork, extent of telework, burnout, healthcare, nurse, technology, stress, virtual, extent, well-

being, reality och professional. Denna litteratursökning som omfattade 17 artiklar visade att de flesta av artiklarna var irrelevanta för syftet.

Senare när temat identifierats enligt arbetets syfte har sökord som är mer relevanta för att besvara forskningsfrågan använts. I denna sökning användes de engelska sökorden och sökfraserna: social support, remote working, self-awareness, self-leadership, self-leadership online, teamwork, supporting, motivation, being proactive while working remotely, self-leadership strategies, telework strategies, performance, intrinsic motivation, attention, theories, motivation to learn, proactive motivation, well-being, self-determination theory, psychological resilience, mental health nurses, secondary traumatic stress, psychological resilience in social work och smart goal setting.

För att ha relevans för den aktuella forskningsfrågan bör antalet artiklar begränsas till ett hanterbart antal och olika tänkbara kombinationer av ord användas (Axelsson, 2012, ss. 209-211). Vi använde olika tänkbara kombinationer av ord med utgångspunkt från våra kriterier och avgränsade de flesta artiklarna av vår sökning i databaserna EBSCO, EBSCOHost och Pubmed till referensgranskad och full text. Därefter kom vi fram till att de artiklar som har relevans för den aktuella forskningsfrågan omfattade 23 artiklar. Utöver evidensbaserade artiklar har även fyra relevanta böcker från Åbo Akademis bibliotek, en forskarantologi, en avhandling och material från två nationella institutioner använts för vår kunskapsbas.

5.2 Analysmetod

Vid genomgång av de lästa artiklarna och när man fått en uppfattning om materialet är nästa steg att sammanfatta artiklarnas syfte och resultat för att kunna dra relevanta slutsatser och identifiera mönster inom ämnet. Vid genomgång av artiklarna kan olika kategorier sorteras i olika teman. Genom viktiga teman skapas en grundstruktur för resultatet. (Axelsson, 2012, ss. 212-213).

Det insamlade materialet för teoretiska bakgrunden har analyserats och tolkats systematiskt genom kodning och kategorisering så att texten inte betraktas som autonom och fri från sitt sammanhang. Genom tematisk analys har data grupperats i mindre grupper och teman bildats av de teman som finns i datasamlingen och analyserats med stöd av

tidigare forskning. (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008, ss. 162,170). Genom systematisk kategorisering har arbetet fått en klar struktur och olika teman har identifierats och kategoriserats. Kategorisering och tillämpning gav en mer djupgående förståelse för ämnet självledarskap som därigenom bidrog till kunskapsutveckling inom området.

Inför innehållsanalysen analyserades först den lästa litteraturen som kodades för att få en bredare översikt om innehållet. I innehållsanalysen kom det fram att välbefinnande och självledarskapsstrategier dyker upp i de flesta artiklarna och därför valdes dessa teman. Socialt stöd valdes som ett tema eftersom det har starkt samband med socialkognitiva inlärningsteorin och anträffades flera gånger i den lästa litteraturen. Proaktivt beteende valdes som ett skilt tema eftersom den förekom i ett flertal av de lästa artiklarna samt relaterar till slutprodukten. Distansarbete och motivation är två skilda teman eftersom de är nyckelbegrepp i detta examensarbete. Innehållsanalysen presenteras i tabellformat nedan (Tabell 1).

Tabell 1 Innehållsanalys

INNEHÅLLSANALYS

Källa	Distansarbete	Motivation	Socialt stöd	Självledarskapsstrategier	Proaktivt beteende	Välbefinnande
Arbetshälsoinstitutet						▼
Bakal o.a. 2003						▼
Bandura, 2008			▼			
Beck o.a. 2021	▼					▼
Bjärntoft o.a. 2020			▼			
Buyukbodur o.a. 2019						▼
Bäcklander G, 2020						▼
Cook o.a. 2016		▼		▼		
Costantini o.a. 2022	▼			▼		▼
Deci, 1975		▼				
Eyiusta o.a. 2022	▼	▼	▼	▼	▼	
Fernemark o.a. 2020			▼			
Geng o.a. 2023		▼		▼	▼	▼
Harari M o.a. 2021				▼		▼
Inam A o.a. 2023				▼		▼
Jacquemot 2018				▼		▼
Krampitz o.a. 2023			▼	▼		▼
Lee 2017		▼				▼
Lindroos 2021					▼	▼
Mellner 2018					▼	
Otterbjörk 2023				▼		▼
Parker o.a. 2010		▼		▼	▼	
Shdaifat o.a. 2023						▼
Sjöblom o.a. 2022				▼	▼	▼
Sternberg o.a. 2001				▼		
Troll o.a. 2021				▼		▼
Työsuojelu	▼					▼
Velten o.a. 2017				▼		▼
Walker o.a. 2023				▼		▼
Weintraub o.a. 2021				▼	▼	▼
Wulf o.a. 2016		▼				

Av datainsamlingen gjordes en tematisk analys där olika kategorier grupperades under olika teman utifrån examensarbetets syfte. Av det insamlade materialet sammanställdes kategorierna samarbete, öppenhet, virtuella möten och chefers övervakning till temat socialt stöd eftersom en miljö med stöttande beteenden främjar socialt stöd för inläring. Kategorierna självledarskap, självobservation, självbelöning, självmålsformulering, självkontroll, självreflektion, självreglering, självövervakning, självbestämmande, självbehärskning, självpåverkan och självdisciplin har grupperats till temat självledarskapsstrategier eftersom dessa är självledarskapsverktyg som synliggör styrkor och områden för förbättring genom regelbunden utvärdering av det egna beteendet och prestationer.

Kategorin balans mellan arbete och privatliv förekommer under temat proaktivt beteende eftersom identifiering av underliggande övertygelser kan skapa en balans mellan arbete och privatliv. Kategorin återhämtning har även sammanställts till temat proaktivt beteende på grund av att man kan vara proaktiv genom att bryta mönster och göra det motsatta. Kategorierna resiliens, engagemang, arbetstillfredsställelse, psykologisk trygghet och arbetsrelaterad stress har sammanställts till temat välbefinnande, eftersom de har ett positivt samband med livs- och arbetstillfredsställelse. Motivation är ett tema utan kategorier för att motivation är drivkraften som stärker ett målinriktat beteende och svarar på frågan varför vi gör något som leder till bättre prestation. De olika teman och kategorierna finns tydliggjort i figuren nedan (Figur 1).

Tema	Kategorier
Distansarbete	
Motivation	
Socialt stöd	Samarbete, öppenhet, virtuella möten, chefers övervakning
Självledarskapsstrategier	Självledarskap, självobservation, självbelöning, självmålsformulering, självkontroll, självreflektion, självreglering, självövervakning, självbestämmande, självbehärskning, självpåverkan, självdisciplin
Proaktivt beteende	Balans mellan arbete och privatliv, återhämtning
Välbefinnande	Resiliens, engagemang, arbetstillfredsställelse, psykologisk trygghet, arbetsrelaterad stress)

Figur 1 Tematisk analys

5.3 Utvecklingsmetod

Eftersom syftet med examensarbetet är att främja personalens välbefinnande på digital mentalvårdskliniken genom att utveckla självledarskap, användes bygg-mät-lär-metoden, som handlar om att först bygga en minsta genomförbar produkt (MVP), utvärdera produkten utgående från återkoppling av personalen, lära sig från återkopplingen och upprepa processen. Vidare används benämningen MVP, som betyder minimum viable product, vid hänvisning till den minsta genomförbara produkten. (Ries, 2011).

Bygg-mät-lär-metoden utgår från att bygga en MVP, som skickas vidare till kunder långt innan den är klar och efter att de första kunderna bekräftats byts produkten ständigt ut. I bygg-mät-lär-metoden är den grundläggande aktiviteten att omvandla idéer till produkter,

mäta hur kunderna reagerar och sedan analysera om man bör göra ändringar eller om produktutvecklingen kan fortsätta som planerat. (Ries, 2011, ss. 12,16).

I stället för att alla fokuserar sin energi på de enskilda sakerna: att ha den bästa produktidén eller den bäst utformade initiala produkten, måste fokuset vara på att minimera den totala tiden genom denna återkopplingsringa. När antagandena är avklarade är det första steget att gå in i byggfasen så snabbt som möjligt med en MVP. MVP är den versionen av produkten som möjliggör en fullständig sväng av bygg-mät-lär-loopen med minsta möjliga ansträngning och minsta möjliga utvecklingstid. Skapandet av en MVP kräver extra arbete genom mätning av dess inverkan. En prototyp måste fås ut till potentiella kunder för att mäta deras reaktioner. När man sedan går in i mätfasen kommer den största utmaningen vara att avgöra om produktutvecklingsinsatserna leder till verkliga framsteg. När bygg-mät-lär-loopen är slutförd ställs man inför frågan om den ursprungliga strategin ska ändras eller hållas. Även om aktiviteterna i bygg-mät-lär-loopen sker i den ordningen, fungerar planeringen i omvänd ordning: man ska ta reda på vad man behöver lära sig, använda mätverktyg för att ta reda på vad som ska mätas och ta reda på vilken produkt måste byggas för att köra experimentet och få den mätningen. (Ries, 2011, ss. 63-65).

Till skillnad från traditionell produktutveckling, som strävar efter produktperfektion, är målet med MVP att påbörja inlärningsprocessen, inte avsluta den. Till skillnad från en prototyp är en MVP inte bara utformad för att svara på produktdesign eller tekniska frågor, utan dess mål är att testa grundläggande hypoteser. (Ries, 2011, s. 76).

Mätning av produkten görs i mät-fasen efter en vecka genom återkoppling. I lär-fasen kan mönster identifieras och slutsatser dras utifrån den information som framkommit (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008, s. 162). Bygg-fasen började på nytt efter återkoppling från personalen. Utifrån slutsatserna efter mätningarna bestämde författarna om konceptet behövde ändras eller om produkten kunde utvecklas i samma riktning. För att skapa distans till personalen användes i mätning av produkten strukturerade frågeformulär genom web-enkät, som i förväg hade formulerats och som ställdes på samma sätt till alla deltagare. I första looppen önskades svar gällande produktens användbarhet och om den var lätt eller svår att använda, och i andra looppen efterfrågades om informationen ökade förståelsen gällande produkten.

Författarna använde sig av bekvämlighetsurval där populationen bestod av sju personer utgående från uppdragsgivaren. Arbetets trovärdighet ökas genom utvärdering i relation till examensarbetets syfte och mål, kriterier som författarna och uppdragsgivaren formulerat samt diskussion om metoden och hur tidigare forskning syns i produkten. Validiteten av studien stärks när man använder förstahandskällor, vilkas motiv att berätta sanningen är relativt stor genom anonyma intervjuer som kan fyllas i på egen hand och om data som tagits fram är relevant för uppgiftens syfte (Jacobsen, 2007, ss. 159-161).

5.4 Etiska frågor som kopplar till utvecklingsprocessen

Till god vetenskaplig praxis hör rätt framhållning av forskningsresultat vilket handlar om att följa etiska riktlinjer, vara ärlig, noggrann och respektera andras arbete. (Forskningsetiska delegationens publikationer, 2023). Att upprätthålla god vetenskaplig praxis bidrar till trovärdighet och tillförlitlighet i forskningssammanhang.

När det gäller utvecklingsprocessen finns det flera etiska frågor som behöver tas hänsyn till i detta examensarbete. Till exempel kan det handla om integritet och säkerhet, rätt användning av data och algoritmer men även inkludering och mångfald i teamet. Teknik som är ansvarsfull och rättvis för alla användare behöver därför skapas. (Arene, 2017). Det är nödvändigt att de som deltar i studien får tydlig information om anonymiteten, frivilligt deltagande och att de förstår och samtycker till sin medverkan.

Forskningsetiska delegationen, TENK är en organisation som fokuserar på teknologi och etik och som arbetar för att främja diskussioner och medvetenhet kring etiska frågor. På deras webbplats hittas artiklar och riktlinjer om etiska frågor inom teknik och vetenskaplig praxis är något de värnar om. (Forskningsetiska delegationen, 2023).

Plagiat är en viktig etisk fråga som behöver lyftas fram eftersom det innebär att ta från andras arbeten, idéer eller texter, utan att man hänvisar till ursprungskällan. Det är oetiskt att ta äran för något som någon annan har skrivit och det är därför viktigt att vara medveten om, och följa de etiska principerna för att undvika plagiat och att respektera andras arbeten. Undvikande av plagiat innebär att citera rätt och använda referenser/källförteckning och utveckla egna idéer. (Arene, 2017).

I dataskyddslagen finns regler om dataskydd och personuppgifter (Dataskyddslag 1050/2018, 2018). Det är viktigt att respektera etik gällande datainsamlingsmaterial och anonymitet och säkerställa att personuppgifter förblir anonyma och integriteten skyddas. Svarsenkäten förvaras elektroniskt och makuleras en månad efter att examensarbetet är inlämnat.

Författarna har ansökt om forskningslov från Varha, Tuure klinik. De etiska principerna följs, där ärlighet, respekt, förtroende och samarbete behövs för att säkerställa att examensarbetet uppfyller normerna. Arbetet skrivs enligt Novias skrivanvisningar.

6 Kunskapsbas för prototyp

I följande kapitel beskrivs hur författarna utgått från teori, självledarskapsstrategier och målformulering för att komma fram till prototypen. Centralt är hur personalen med hjälp av ett konkret verktyg ska sätta upp personliga mål med tanke på självledarskap för att stärka sitt välmående och arbetsengagemang.

Sternberg & Weitzel (2001) lyfter fram att vi ofta glömmer bort eller ignorerar uppgjorda mål vilket kan orsaka stress, frustration eller känsla av misslyckande. När ett SMART mål fastställs bör fem viktiga faktorer vara i beaktande; målet bör vara så specifikt och detaljerat som möjligt, mätbart för att kunna spåra resultat, uppnåeligt, realistiskt och för en viss tid (specific, measurable, achievable, relevant & time-based). Ett SMART mål kan brytas upp i mindre specifika delmål och en viktig faktor är att man vet vad/vem som kan ge stöd i processen. Genom att se över målet kan man bedöma sina framsteg och reflektera vilka åtgärder som behövs för att nå målet eller sätta upp nya milstolpar vid behov. (Sternberg & Weitzel, 2001).

Eftersom fokusområdet i detta examensarbete är självledarskap, är det en central del vid självmålsformuleringen. Självledarskapet stöds genom att arbetstagaren vid målformuleringen fokuserar på återhämtning, strukturering, arbetsengagemang, arbetslivsbalans, motivation, resiliens, välbefinnande, proaktivt beteende eller psykologisk trygghet. Vi författare önskar att personalen har dessa områden i beaktande vid målformuleringen eftersom de stärker självledarskapet och då även välbefinnandet. Detta

kräver självreflektion och självkontroll och att man funderar kring vilka situationer som känns utmanande eller behöver förbättras.

Med utvecklingsprodukten stöds personalen till att använda sig av beteendemässiga strategier, konstruktivt tankemönster och naturliga belöningar eftersom dessa är viktiga med tanke på självledarskapet. Målformulering beskrivs som en beteendemässig strategi eftersom man genom att sätta upp ett mål kan ändra sitt beteende och öka chanserna för att lyckas nå målet. Ett konstruktivt tankemönster stärks genom att man visualiserar kring vad eller vem som kan hjälpa eller hindra en från att nå målet samt hur man kan gå till väga för att lyckas. Genom att tänka igenom kring varför man valt detta mål och varför det är viktigt stärks upplevelsen av naturliga belöningar och även vikten av att nå målet vilket stärker motivationen. Dessa strategier syns på ett konkret sätt i vår produkt i de delar som vi har valt att ta med i prototypen.

Genom att integrera målformulering med teorin om inre motivation skapas en produkt som stärker självledarskapet och håller personalen motiverade med hjälp av självmålsformulering. Eftersom den inre motivationen stärks vid upplevelse av att vara kompetent att utföra ett arbete önskas att personalen reflekterar kring hur de skall uppnå sitt mål och skriver ner dessa i tre steg för att synliggöra processen. Kontrollen över arbetet stärks genom reflektion kring skyddsfaktorer och riskfaktorer. Skyddsfaktorerna är sådana som kan ge stöd i målprocessen medan riskfaktorerna stärker resiliensen för möjliga utmaningar. Genom att försöka förutse möjliga utmaningar kan man fundera kring vilka verktyg som kan användas för att hantera dessa på bästa sätt. Att välja ett mål som är viktigt stärker både motivationen och synliggör meningen på frågan varför man gör något vilket enligt teori stärker ett målinriktat beteende. Centrala delar i produkten stöder även enligt den lästa forskningen ett balanserat liv med prioriterade områden, handlingsplan, steg för att uppnå en vision och perspektiv som motiverar till handling.

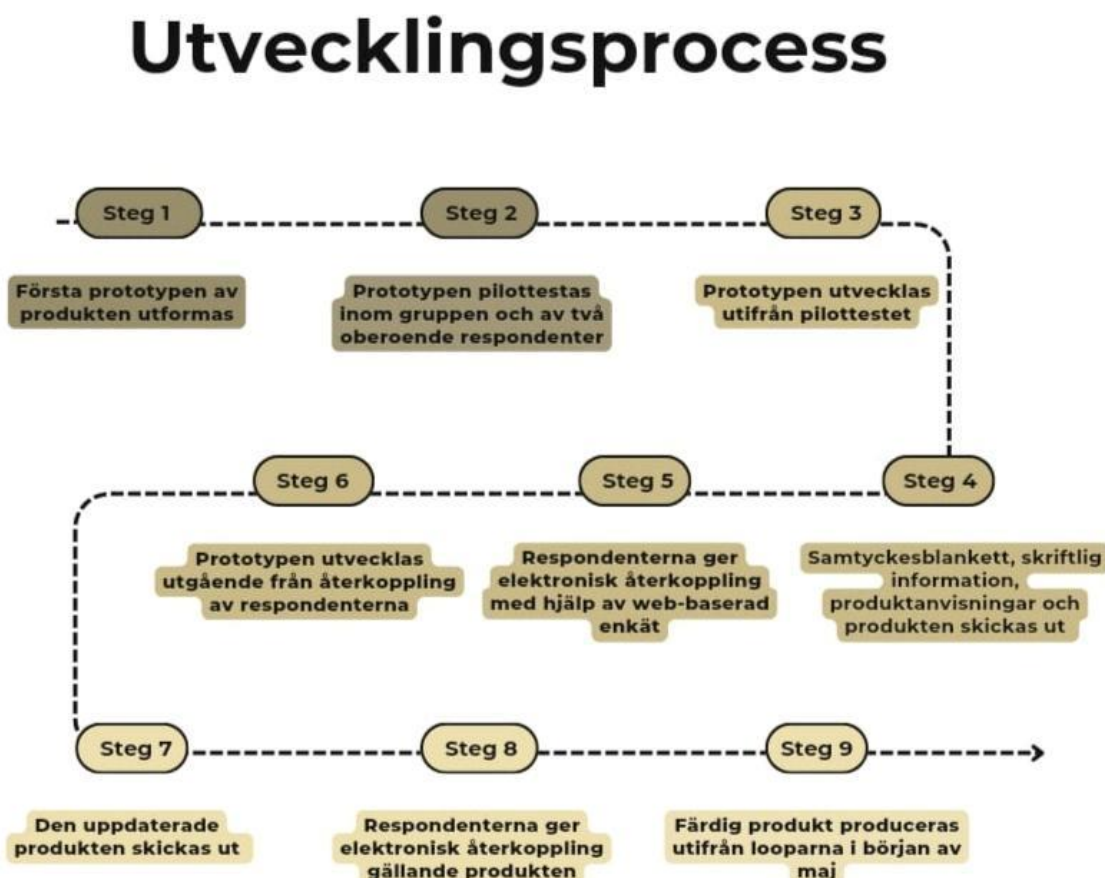
Målet som väljs behöver vara viktigt för arbetstagaren för att stärka välbefinnande, öka arbetsmotivationen och samtidigt behövs möjlighet till kommunikation med övriga kollegor för att förebygga social isolering. Vid målgenereringen är det viktigt att fokus är på slutresultatet och inte på enskilda uppgifter, ifall målen blir för många kan de upplevas mer som uppgiftsorienterade. Om målet behöver delas upp i mindre delar behöver man reflektera även kring detta. Det är viktigt att målen inte blir uppgiftsorienterade utan att

det viktiga är vad man vill ha åstadkommit. Detta kan även vara delmål av projekt eller en arbetsuppgift som kanske känns utmanande. Självledarskapet stärks då genom att det behövs både självobservation och självkontroll för att planera hur man skall gå till väga för att uppnå målet.

När en arbetstagare upplever "flow" i arbetet resulterar det i positiva resultat såsom bättre prestation, engagemang och minskar utbrändhet. Forskningsresultat visar att arbetstagare som sätter upp arbetsmål upplever mer flyt i arbetet vilket resulterar i mindre daglig stress, högre arbetsengagemang samt stadigt arbetsengagemang under hela veckan. Målsättningsstrategier kan bidra till att påverka en prestation och minska stress eftersom det ger arbetstagare ett verktyg för att hantera sin tid och en känsla över att ha kontroll över en situation. Ett SMART mål beskrivs som motiverande eftersom de är specifika och tydligt visar på vad man vill uppnå. (Weintraub, Cassell, & DePatie, 2021). För att stärka arbetstagarnas engagemang, öka motivationen och minska stress är SMART målsättning en användbar metod.

7 Produktutveckling

I detta kapitel beskrivs genomförandet av bygg-mät-lärmetoden, som började med att en MVP utarbetades i bygg-fasen på basen av tidigare forskning. Processen med de olika faserna i loopen redogörs enligt figur nedan (Figur 2).



Figur 2 Utvecklingsprocess

Eftersom utgångspunkten för beställningsarbetet var att förebygga och stärka arbetets och arbetstagarnas resurser samt teamarbete var målet att skapa en virtuell produkt som stöder självledarskapet för arbetstagare som arbetar på distans på Varhas digitala mentalvårdsklinik. Som grund för produkten användes den teoretiska bakgrunden som består av självledarskapsstrategier och målformulering eftersom dessa är viktiga med tanke på välmående vid distansarbete.

7.1 Fas 1

En MVP utformades på basen av tidigare forskning och produkten blev färdig i slutet av vecka 9. Tanken med den MVP som utformades var att varje arbetstagare valde ett mål som till exempel kunde stöda strukturering av arbetsdagen, stärka resiliensen vid motgångar, fokusera på återhämtning eller användas som reflektion gällande prioriteringar. På basen av de mål som valts skulle arbetstagarna skriva ner tre steg som hjälper dem nå sina mål. Förutom de tre stegen skulle de ännu fundera kring befintliga skydds- och riskfaktorer gällande målsträvandet eftersom man genom att reflektera kring dessa kan stärka resiliensen. Genom att synliggöra varför målet är viktigt och varför de valde det upplevs målet som en belöning och därmed ökar motivationen.

Det första pilottestet utfördes inom gruppen under vecka 10, även två utomstående deltog för att kunna ge en annan synvinkel på prototypen. Alla valde ett mål för veckan, det kunde vara allt från att minska på sockerintaget, utföra vissa uppgifter eller att avsluta ett projekt. Produkten presenterades och man gav anvisningar om hur man kunde resonera kring skydds- och riskfaktorer respektive riskfaktorer. Efter en vecka samlades författarna för att diskutera produktens användbarhet när det gäller målgenerering. Från pilottestet framgick det att det är viktigt att man har delmål i stället för stora mål, eftersom för stora mål kan vara svåra att uppnå. Genom att ytterligare beskriva hur produkten används i praktiken och vad man bör ha i beaktande vid genereringen av målen skulle den vara lättare att använda.

Utgående från den feedback som gavs gjorde författarna även ett underlag som utförligt beskriver vad man bör ha i beaktande vid målgenereringen. Underlaget blev den andra sidan i produkten och med hjälp av den information som kommer fram i underlaget får personalen mer kunskap om vad självledarskap och självledarskapsstrategier innebär och vilka fördelar dessa har vid distansarbete. Eftersom detta examensarbete strävar till att främja välbefinnande genom att stärka självledarskapet är det av största vikt att man har detta som utgångspunkt i självmålsformuleringen. För att säkerställa att man hade självledarskapet i åtanke vid målformuleringen skapades stödfrågor som personalen kunde ha i beaktande vid målgenereringen. Stödfrågorna presenteras i figur nedan (Figur 3).

<p>Vilka situationer upplever jag som stressiga och vad behöver jag göra för att förhindra detta och stärka resiliensen för dessa stressorer?</p>	<p>Har jag en sådan strategi som fungerar och jag kan återhämta mig från dagen? Hur gör jag för att logga ut från arbetet och inte "ta med mig jobbet hem"?</p>
<p>Är mina dagar strukturerade på ett sådant sätt som främjar arbetsglädje och välbefinnande eller finns det gånger när arbetet tar över hand?</p>	<p>Har jag tillräcklig balans mellan arbete och privatliv, är det något jag saknar eller inte hinner med som jag önskar prioritera mer?</p>
<p>Vad vill/behöver jag förbättra? Vilka prioriteringar behöver jag isåfall göra?</p>	

Figur 3 Stödfrågor

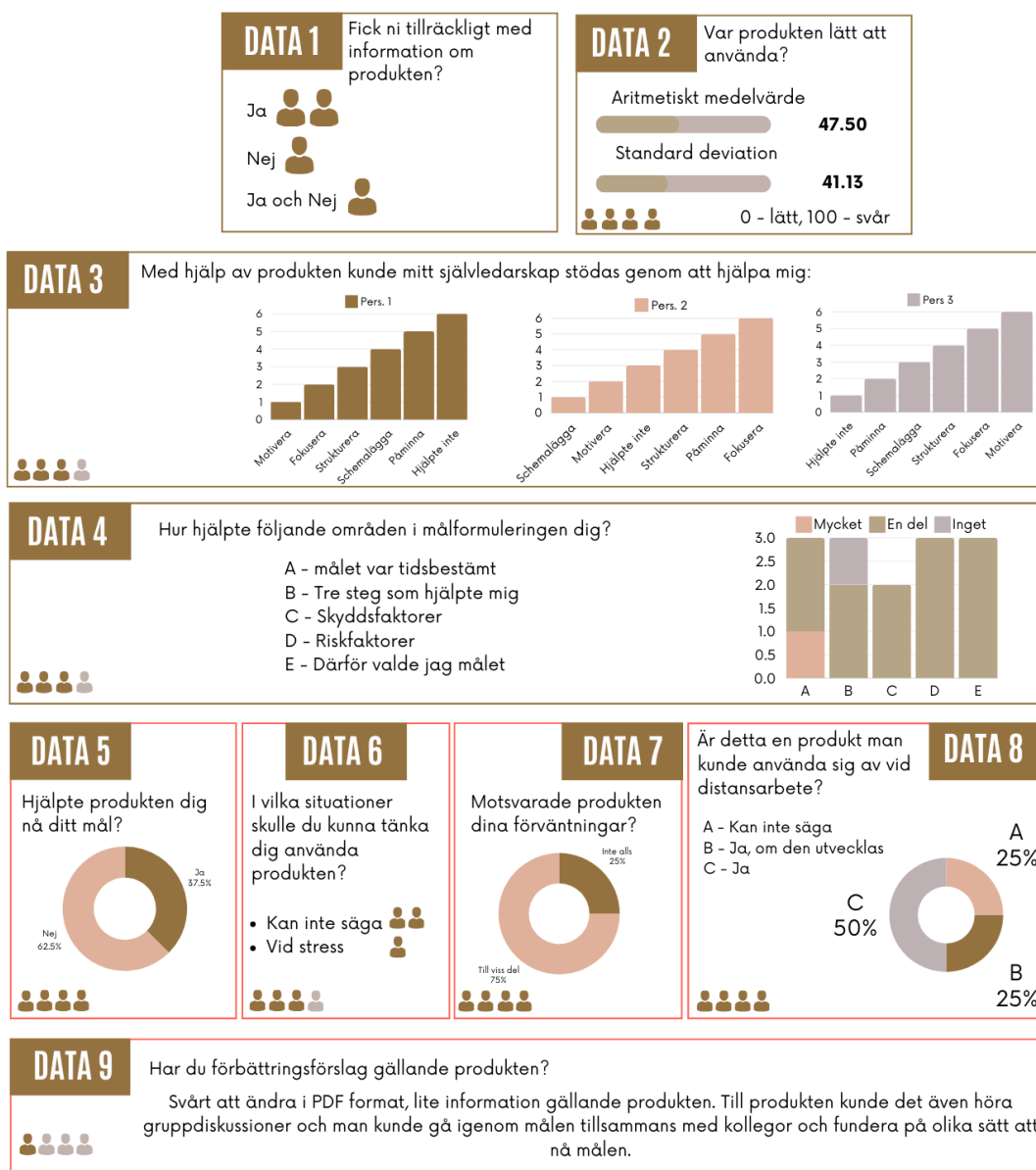
7.2 Fas 2

Produkten utvecklades utgående från pilottestet och ett underlag gällande anvisningar för användning av produkten utarbetades och finns som bilaga (Se Bilaga 2). Skriftlig information, samtyckesblankett, produktanvisningar och produkten skickades till sju respondenter från personalen genom e-post som introduktion i början av vecka 15 efter att forskningslov från Varha blivit godkänt. Personalen använde sig av produkten under veckan och efter två påminnelser via e-post fick författarna respons angående produkten under vecka 16 med hjälp av en webbaserad enkät. Frågeställningarna och svaren presenteras nedan som figur (Figur 4).

Antagandet verifieras enligt följande: Personalen använder produkten vid behov för att stärka självledarskapet. Produkten syftar främst till att synliggöra områden för förbättring, stärka resiliensen i utmanande situationer och till att planera arbetet på ett sätt som främjar välbefinnande. Utifrån slutsatserna efter mätningen bestämdes sedan fortsättningen; behöver konceptet ändras eller kan produkten utvecklas i samma riktning?

UTVÄRDERING 1

Fyra av sju respondenter svarade på utvärderingen, om en fråga endast besvarats av några deltagare visas det i kolumnen med hjälp av bild



Figur 4 Utvärdering 1

I den första loopens enkätutvärdering deltog fyra respondenter ur personalen. Frågorna och svaren skrevs på finska i enkäten, men dom är skrivna på svenska i texten. Avsikten med enkäten var att klargöra produktens användbarhet. I den första frågan framkom det att informationen gällande produkten hade varit bristfällig, och på frågan "Fick ni tillräckligt med information för att använda produkten" hade två av respondenterna svarat "Ja", en "Nej" och en hade valt båda alternativen. Frågan "Var produkten lätt att använda?" fick ett medelvärde på 47,5 och en hög standardavvikelse på 41.13.

Med den tredje frågan "Med hjälp av produkten kunde mitt självledarskap stödjas genom att", önskas svar på om produkten var ett användbart verktyg. Frågan innehöll olika alternativ för hur självledarskapet kunde stödjas och alternativen var följande: "Ge ökad motivation", "Hjälpa mig fokusera", "Hjälpa mig strukturera", "Hjälpa mig schemalägga", "Påminna om saker" och "Produkten hjälpte inte". Genom rangordning synliggjordes inom vilka områden produkten hjälpte mest och när den inte kunde användas som stöd. Enligt svaren ansågs att produkten hjälpte till att fokusera, att produkten motiverade eller hjälpte inte alls.

För att få reda på vilket område i produkten som mest motiverade och hjälpte respondenterna ställdes frågan "hur hjälpte följande områden i målformuleringen dig?". Här lyftes produktens centrala delar såsom "Målet var tidsbestämt", "Tre steg som hjälper mig nå mitt mål", "Skyddsfaktorer", "Riskfaktorer" och "Därför valde jag målet". Denna fråga hade svarsalternativen "mycket", "en del", "hjälpte inte" och "försvårade". En av respondenterna svarade att målet var tidsbestämt hjälpte mycket och en svarade att de tre steg som skall hjälpa att nå målet inte hjälpte alls, övriga svar låg på "en del".

För att ta reda på om produkten hjälpte vid målgenereringen ställdes frågan "Hjälpte produkten dig att nå ditt mål?", på denna fråga låg 37,5% av svaren på "Ja" och 62,5% på "Nej". En av respondenterna hade valt båda svarsalternativen så därav dessa ojämna procentenheter.

Produktens användbarhet utvärderades genom frågan "I vilka situationer skulle du kunna tänka dig använda produkten", genom ett fritt formulerat svar framkom det av en respondent att produkten kunde användas i stressade situationer. Frågan "Motsvarade produkten era förväntningar?" utvärderades genom svarsalternativen "Helt", "Till viss del" och "Inte alls". 75% av svaren låg på "till viss del" och resterande svar på "inte alls". Ingen av respondenterna svarade att produkten helt svarade på förväntningarna vilket synliggjorde att produkten behövde utvecklas.

Slutligen ombads respondenterna att genom öppna frågor svara på frågorna "Är detta en produkt man kunde använda sig av vid distansarbete" samt ge förbättringsförslag gällande produkten. Ett svar löd att produkten kunde användas om den ännu utvecklades, en ansåg att produkten kunde användas och en kunde ännu inte svara på frågan.

Förbättringsförslaget gällande produkten löd: "Redigering av PDF-filen tar ett tag. Produkten hade väldigt få instruktioner. Produkten kunde också involvera grupparbete, till exempel att tillsammans gå igenom målen och att fundera kring sätt att uppnå målen". Övriga respondenter hade inte förbättringsförslag eller ansåg att produkten kunde förbättras men inte hade idéer.

Svaren utifrån webenkäten analyserades i lär-fasen i vecka 17. Utifrån svaren kunde det konstateras att produkten uppfattades som svår att använda, inte motsvarade förväntningarna och informationen gällande produkten var bristfällig. Dessa svar gav mervärde för utveckling och prototypen omformulerades och vidareutvecklades utgående från denna process. Baserat på responsen förbättrades produkten med tanke på det sociala stödet och tydlig information gällande användning med hjälp av en Powerpoint bifogades.

Den märkbara förändringen var att produkten ändrades från PDF till Word format för att respondenterna skulle kunna skriva i dokumentet. I slutet av produkten tillades ännu texten: Detta har jag lärt mig och vill dela med mig av. Tanken med texten är att personalen skulle kunna dela med sig av sina strategier och bolla idéer med varandra under till exempel virtuella kaffepauser. På det sättet skulle den sociala delen tas med eftersom den är viktig för gemenskapen under distansarbete och även som svar utifrån återkopplingen.

Den bifogade Powerpointpresentationen innehöll förutom bruksanvisning för produkten även information angående självledarskap och en önskan om att personalen med hjälp av självledarskapsstrategier bättre kunde planera och organisera arbetsdagen för att fokusera på återhämtning. I presentationen poängterades att produkten inte var avsedd för dagligt bruk utan lämpade sig mer för användning vid behov eller vid mycket stress. Till slut påmindes personalen att utvärderingen av verktyget skickas om ungefär en vecka i form av webenkät.

7.3 Fas 3

Den andra loopnen utfördes under vecka 17 och information om den uppdaterade produkten gavs skriftligen via en Powerpointpresentation för att inte öka personalens arbetsbelastning. Den andra loopnen pågick under en kortare tid, totalt fyra dagar och för att ytterligare kunna utveckla verktyget efterfrågades personalens återkoppling än en gång

genom ett web baserat frågeformulär. Andra loopens utvärdering bestod av fyra frågor och sex av sju respondenter svarade på enkäten. Tanken med detta frågeformulär var att få reda på om informationen som gavs åt respondenterna ökade deras förståelse gällande produkten och ytterligare kunde stärka deras självledarskap.

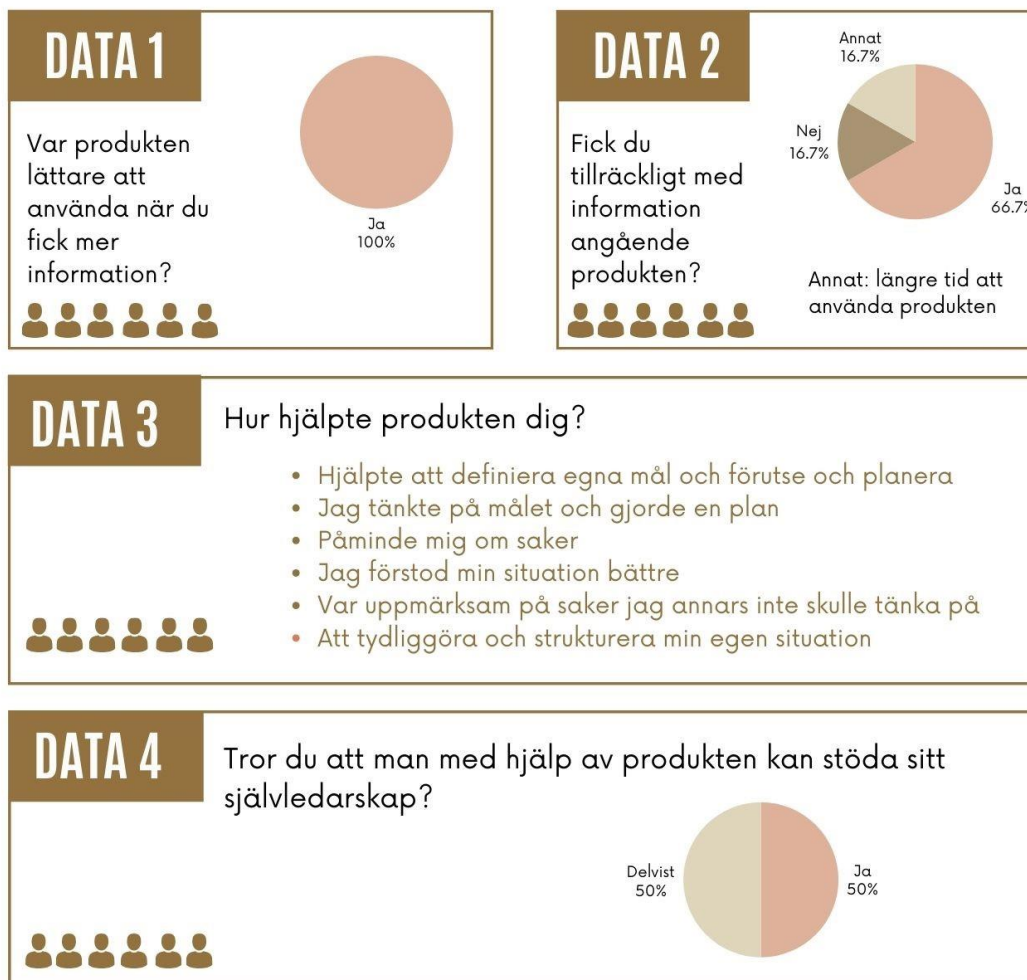
De två första frågorna syftade till att klargöra informationen gällande produkten och löd "Var produkten lättare att använda då du fick mer information?" och "Fick du tillräckligt med information gällande produkten?". Samtliga av respondenterna ansåg att den information som gavs i samband med produkten gjorde den lättare att använda. 66,7% av respondenterna ansåg att den information de fick var tillräcklig och svarade "Ja", medan 16,7% ansåg att informationen inte var tillräcklig och 16,7 % hade önskat mer tid för att prova produkten.

För att klargöra produktens användbarhet ställdes frågan "Hur hjälpte produkten dig?", frågan ställdes som en öppen fråga var respondenterna fritt fick formulera sina svar. Av svaren framkom det att produkten hjälpte till att definiera mål, förutse, planera, påminna om saker samt hjälpte till att strukturera eller förtydliga situationer bättre. Produkten hjälpte även till att observera saker som inte annars kom till synes och man kunde reflektera över saker och göra upp en plan.

Slutligen frågades respondenterna om produkten kunde hjälpa till att stärka självledarskapet, på denna fråga svarade hälften "ja" och andra hälften "nej". Frågeställningarna och svaren från den andra utvärderingen presenteras i figuren nedan (Figur 5).

UTVÄRDERING 2

Sex av sju respondenter svarade på utvärderingen



Figur 5 Utvärdering 2

Denna loop gav ett tydligt svar vad gäller vikten av tydlig och ändamålsenlig information med tanke på att samtliga respondenter svarat att produkten var lättare att använda när mer information gavs. Produkten i sig hade endast fått en uppdatering gällande det sociala stödet vilket inte framkom i loopen i form av gruppdiskussion. För att få med den delen i loopen borde personalen haft mer tid och på så sätt kunnat använda produkten i mer krävande situationer.

8 Den slutliga produkten

I detta kapitel redogörs den slutliga produkten utifrån den kunskapsbas och utvecklingsprocess som författarna tagit del av i examensarbetet.

I den slutliga produkten används målformulering som ett konkret verktyg för att stärka personalens självledarskap. Detta verktyg kan på ett resursförstärkande sätt användas för att stärka flera områden såsom självobservation, självutveckling, självkontroll, självreflektion, självbestämmande, självbehärskning, självpåverkan och självdisciplin. Produkten har formulerats utgående från teori och återkoppling från respondenterna. De delar som valdes i produkten främjar proaktivt beteende, viktiga egenskaper gällande självledarskap, ett målinriktat beteende samt ökar motivationen.

Trots att produkten främst är ett personligt verktyg kan personalen med fördel samlas för att diskutera och dela med sig av sina erfarenheter, hur de har uppnått målen, hurdana strategier de har byggt upp för att stärka sitt självledarskap, vad som har känts svårt och på så vis stöda varandra. På detta sätt kan personalen utbyta självledarskapsstrategier sinsemellan och tillföra något åt hela gruppen som alla har nytta av. Här tillämpas den socialkognitiva inlärningsteorin på ett konkret sätt, eftersom det sociala samspelet har stor betydelse för det egna lärandet av färdigheter, vanor och förhållningssätt.

Utifrån responsen skulle produkten kunna användas under tider av stress. Denna respons är viktig med tanke på alla arbetstagares individuella förutsättningar och erfarenheter och eftersom produkten inte skall bidra med mer stress är det viktigt att poängtera att produkten endast är ett verktyg att använda vid behov. I figuren nedan (Figur 6) lyfts centrala områden fram var författarna synliggör svaren på varför dessa rubriker valts i produkten samt svarar på frågan hur.

Varför?	Område	Hur?
Stärker arbetarnas självreflektion och självkontroll samt ökar motivationen	Datum för start och utvärdering	Man blir tvungen att reflektera kring tiden för att nå målet och avgöra om målet behöver brytas upp i mindre delar
Synliggörande av målet stärker ett proaktivt beteende	Mitt mål är	Efter att ha föreställt sig ett mål innebär proaktivt målsträvande att man med hjälp av medvetna val kan planera hur man går till väga.
Genom att prioritera och schemalägga minskar arbetsbelastning och stress. Beteendemässiga handlingar stärker självobservationen.	Tre steg som hjälper mig nå mitt mål	Tilltron till den egna kompetensen ökar vilket även stärker motivationen samtidigt som processen synliggörs
Genom att reflektera kring dessa stärks ett målmedvetet beteende och minskar risken för stress samt hjälper i målsträvandet	Skyddsfaktorer och riskfaktorer	Genom att förutse möjliga utmaningar kan man se över de verktyg man har för att hantera dessa.
Vikten av naturliga belöningar främjar ett konstruktivt tankesätt	Därför valde jag detta mål	Eftersom målet är viktigt kan arbetsinnehållet ökas och man kan lägga fokus på det positiva av målgenereringen.
Bidra till socialt stöd och arbetsgemenskap samt upprätthålla välbefinnande.	Vad jag vill dela med mig	Genom att dela erfarenheter kan man stöda andra i att hitta fungerande strategier för att öka välbefinnande samt får en känsla av gemenskap

Figur 6 Centrala områden

9 Tillförlitlighet och överförbarhet

Tillförlitligheten handlar om hur konsekvent resultaten är och hur väl de kan överföras i olika situationer. Tillförlitligheten uppfylls genom att artiklarna är relevanta för att besvara forskningsfrågan och artikelsökningen redogörs grundligt i tabellform. För att tillförlitligheten uppfylls ytterligare baserar sig produkten på kunskapsbasen och varje steg i forskningsprocessen analyseras noggrant. Genom noggrann beskrivning av urval, deltagare, datainsamling och analys underlättas bedömning av tillförlitligheten och överförbarheten. (Lundman & Hällgren Graneheim, 2008, s. 170). Författarna har bifogat figurer över innehållsanalys och kategorisering av relevanta teman, även sökhistorik finns bifogad som bilaga. Med hjälp av dessa kan man som läsare enkelt se hur arbetet fått sin struktur med hjälp av relevanta källor.

Överförbarheten underlättas ytterligare genom att den evidensbaserade information som använts utgår från andra yrkesområden. Eftersom självledarskap är allmänt en viktig beståndsdel för framgång och produktivitet, kan denna slutprodukt generaliseras till andra arbetstagare som arbetar på distans. Validitet är en indikator på god vetenskaplig kvalitet

i en kvantitativ metod. Tillförlitligheten i denna kvantitativa studie kan mätas genom mätinstrumentets förmåga att mäta eller till dess design och resultat. Studiens design och resultat är förknippat med vilka slutsatser som dras utifrån ett visst resultat och hur resultatet relaterar till det forskaren påstår att det relaterar till. Det kan också handla om i vilken utsträckning resultatet går att generalisera till andra populationer och omständigheter. (Mårtensson & Fridlund, 2017, ss. 429-430).

I detta examensarbete användes en kvantitativ metod eftersom produktens allmänna användbarhet klargörs. Enskilda svar är av vikt, men en helhetsbedömning gällande produkten är central för att få reda på om produkten kan användas ur ett allmänt perspektiv. Den typ av data som samlas in via svarsenkät ges i form av procentsatser och diagram, vilket inte ger en djup insikt i varje respondents personliga svar. För att få en mer djupgående analys, och en djupare inblick i varje deltagares personliga åsikter skulle en kvalitativ undersökning gjorts.

10 Diskussion

I följande kapitel diskuterar författarna resultatet och granskar examensarbetet genom att utvärdera de val som gjorts under examensarbetsprocessen och visar på framtida utvecklingsmöjligheter. I detta kapitel diskuteras också de etiska val som gjorts.

Resultatet från studien visar att produkten till vis del kan användas som ett verktyg för att stärka självledarskapet. Produkten kan användas vid stress för att strukturera upp tiden, planera och synliggöra både områden för förbättring samt målprocessen. Beställarens önskemål var att förebygga och stärka arbetets och arbetstagarnas resurser och teamarbete.

Enligt tidigare forskning har hållbara ledarskapsstrategier flera fördelar och leder bland annat till bättre välbefinnande, dock är detta en produkt som skulle kräva mer tid och forskning för att kunna svara på hur väl den stärker välbefinnande på lång sikt. Produkten som utformats kräver ett visst engagemang från förmän och arbetstagare gällande implementering i verksamheten och behöver användas kontinuerligt och över tid för att kunna utvärderas.

För ändamålsenlig användning av produkten krävs tydlig information kring hur den kan implementeras i verksamheten, annars är det lätt hänt att målen inte fokuserar på självledarskapsrelaterade områden eller att produkten anses otydlig. Eftersom det sociala stödet och gemenskapen är en viktig del med tanke på arbetsplatsvälmående borde denna aspekt ha varit tydligare med i produkten och man kunde ha valt att hålla virtuella möten tillsammans med personalen för utvärdering och reflektion gällande produkten.

För att få ut det mesta av produkten kan den användas när man upplever stress och i sådana situationer skulle det då vara viktigt att få med hela personalen för reflektion var arbetstagarna sinsemellan diskuterar vilka strategier man använt sig av för att nå sitt mål. Detta är ett område som inte tydligt framkommer i produkten och som måste poängteras i framtiden vid användning.

Svagheter relaterade till denna forskning är beroende av den tidsbrist som både upplevdes hos författarna och hos respondenterna. Detta framkom tydligt genom den respons som gällde mer tid för att använda produkten. Mer tid skulle ha kunnat bidra med ytterligare utveckling av produkten och ett tydligare resultat. Styrkorna i produkten gäller produktens lättillgänglighet. Genom att göra målgenereringen i Word format kan man enkelt spara och ändra den enligt behov. Målet kan enkelt synliggöras genom att man lägger produkten som skärmläckare och blir kontinuerligt påmind om sitt mål vilket stärker motivationen.

Etiska överväganden var av största vikt vid genomförandet av studien för att säkerställa att forskningen genomfördes på ett respektfullt och rättvist sätt. Ett av de centrala etiska valen var att få informerat samtycke från alla deltagare innan forskningsresultatet publicerades. Respondenternas deltagande var ändå frivilligt och de kunde avbryta utan att ange något skäl. Trots att respondenterna bestod av sex i personalen gav endast fyra elektroniskt samtycke.

Om denna produkt implementeras i verksamheten krävs det stöd från ledningen. Förmän kan presentera produkten vid behov och även erbjuda socialt stöd genom att vid utvärderingen diskutera produkten tillsammans med arbetstagaren. Självledarskapet stärks genom utvärdering tillsammans med medarbetarna och förman och på så vis kan en helhet bildas.

11 Källförteckning

- Arbetarskyddslag 738/2002 § 25. (2002). 738/2002, kap. 5 § 25. Hämtat från www.finlex.fi den 8 2 2024
- Arbetarskyddslag 738/2002, § 1. (2002). 738/2002, kap. 1 § 1. Hämtat från www.finlex.fi den 20 1 2024
- Arbetarskyddslag 738/2002, § 5. (2002). 738/2002, kap. 1 § 5. Hämtat från www.finlex.fi den 20 1 2024
- Arbetarskyddslag 738/2002, § 8. (2002). 738/2002, kap. 2 § 8. Hämtat från www.finlex.fi den 20 1 2024
- Arbetshälsoinstitutet. (2024). *Arbetsengagemang*. Hämtat från Arbetshälsoinstitutet: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsengagemang> den 20 2 2024
- Arbetshälsoinstitutet. (2024). *Arbetsvälbefinnande och arbetsförmåga*. Hämtat från arbetshälsoinstitutet: <https://tyoelamatieto.fi/sv/teman/arbetsvalbefinnande-och-arbetsformaga?type=article> den 29 3 2024
- Arbetshälsoinstitutet. (u.d.). *Balans mellan arbete och privatliv*. Hämtat från Arbetshälsoinstitutet: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/yrkeskarriar/balans-mellan-arbete-och-privatliv> den 16 2 2024
- Arene. (den 14 12 2017). *Etiska rekommendationer för examensarbeten på yrkeshögskolor*. Hämtat från arene.fi: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/ETISKA%20REKOMMENDATIONER%20FÖR%20EXAMENSARBETEN%20PÅ%20YRKESHÖGSKOLOR.pdf> den 21 1 2024
- Axelsson, Å. (2012). Litteraturstudie. i M. Granskär, B. Höglund-Nielsen, M. Granskär, & B. Höglund-Nielsen (Red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (2 uppl., ss. 203-219). Lund: Studentlitteratur.
- Bakal, M., Pappas, M., Smith, A. P., & Stern, M. (2003). A Balancing Act: Managing Your Personal and Professional Life - Part I. *Nursing Economics Leadership Roundtable*, 21(6), 288-295. Hämtat från <https://web-p-ebsohost.com.ezproxy.novia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=72e40476-b1a3-44df-ac46-8827e73ab3f4%40redis> den 11 2 2024
- Bandura, A. (2008). Toward an agentic theory of the self. i *Self-Processes, Learning, and Enabling Human Potential*, (s. 15_49). Information Age Publishing. doi:10.1007/s00442-006-0462-8.
- Beck, M. J., & Hensher, D. A. (2021). Working from home in Australia in 2020: Positives, negatives and the potential for future benefits to transport and society. *ScienceDirect*, 271-284. doi:10.1016/j.tra.2022.03.016

- Bjärntoft, S., & Widar, L. (2020). *Chefens stöd avgörande vid distansarbete*. Hämtat från Forskning.se: <https://www.forskning.se/2020/04/24/chefens-stod-avgorande-vid-distansarbete/> den 28 2 2024
- Buyukbodur, A. C., & Var, E. C. (2019). The Effect of Psychological Resilience on Secondary Traumatic Stress in Social Workers. *International Journal of Social Work and Human Services Practice*, 40-48. doi:10.13189/ijrh.2019.070302
- Bäcklander, G. (2020). *Ostörd -Principer för en skärpt arbetsdag*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Cook, D. A., & Artino, A. R. (2016). Motivation to learn: an overview of contemporary theories. *Medical Education*, 997–1014. doi:10.1111/medu.13074
- Costantini, A., & Weintraub, J. (2022). The Benefits of Being Proactive While Working Remotely: Leveraging Self-Leadership and Job Crafting to Achieve Higher Work Engagement and Task Significance. *Frontiers in psychology*, 13(833776). doi:10.3389/fpsyg.2022.833776
- Dataskyddslag 1050/2018. (2018). Hämtat från finlex.fi: www.finlex.fi den 27 1 2024
- Deci, E. (1975). *Intrinsic Motivation* (1 uppl.). New York: Plenum Press.
- Eyiusta, C. M., & Alparlan, S. E. (2022). Captain or deckhand? The impact of self-leadership on employees' work role performance under remote work. *Frontiers in Psychology*, 13(988105). doi:10.3389/fpsyg.2022.988105
- Fernemark, H., Skagerström, J., Seing, I., Ericsson, C., & Nilsen, P. (2020). Digital consultations in Swedish primary health care: a qualitative study of physicians' job control, demand and support. *BMC Family Practice*(21:241). doi:10.1186/s12875-020-01321-8
- Forskningsetiska delegationen. (den 11 10 2023). *TENK*. Hämtat från tenk.fi: <https://tenk.fi/sv/tenk> den 21 1 2024
- Forskningsetiska delegationens publikationer. (den 15 3 2023). *God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland*. Hämtat från tenk.fi: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-04/Forskningsetiska_delegationen_GVP-anvisning_2023.pdf den 21 1 2024
- Geng, L., Huimin, P., & Hao, W. (2023). How self-leadership promotes job crafting: Based on the perspective of self-determination theory. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2023.1079196
- Harari, M., Williams, E., Castro, S., & Brant, K. (2021). Self-leadership: A meta analysis of over two decades of research. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(4), 890-923. doi:10.1111/joop.12365
- Inam, A., Ann, J. H., Sheikh, A. A., Shafqat, M., & Najam, U. (2023). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Current Psychology*, 3596–3609. doi:10.1007/s12144-021-01697-5

- Jacobsen, D. I. (2007). Undersökningens sjätte fas: Hur hållbara är de slutsatser man har dragit. i *Förståelse, beskrivning och förklaring* (2 uppl., ss. 156-174). Lund: Studentlitteratur.
- Jacquemot, N. (2018). *Självledarskap -Konsten att hitta rätt i livet och på jobbet*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Krampitz, J., Tenschert, J., Furtner, M., Simon, J., & Glaser, J. (2023). Effectives of online self-leadership training on leaders' self-leadership skills and recovery experiences. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 66-85. doi:10.1108/JWL-10-2022-0125
- Lee, W., & Reeve, J. (2017). Identifying the neural substrates of intrinsic motivation during task performance. *Cogn Affect Behav Neurosci*, 17, 939-953. doi:10.3758/s13415-017-0524-x
- Lindroos, E. (2021). *Distansarbets rättsreglering och framtid på den finska arbetsmarknaden*. Åbo: Åbo Akademi. Hämtat från https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/181212/lindroos_ellinor.pdf?sequence=2&isAllowed=y den 14 1 2024
- Lundman, B., & Hällgren Graneheim, U. (2008). Kvalitativ innehållsanalys. i M. Granskär, B. Höglund-Nielsen, M. Granskär, & B. Höglund-Nielsen (Red.), *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård* (1 uppl., ss. 159-172). Lund: Studentlitteratur.
- Mellner, C. (2018). *Strategier, gränskontroll och ledarskap i gränslöst arbete*. (G. Aronsson, Red.) Hämtat från Arbetsmiljöverket: https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/Granslost-arbete-En-forskarantologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf den 29 3 2024
- Mårtensson, J., & Fridlund, B. (2017). Vetenskaplig kvalitet i examensarbete. i M. Henricson, *Vetenskaplig teori och metod* (2 uppl., ss. 429-433). Lund: Studentlitteratur.
- Otterbjörk, K. (2023). *Palla trycket: Leda sig själv och andra till ett hållbart självledarskap* (Vol. 1). (N. Pettersson, Red.) Stockholm: Liber.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of Proactive Motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856. doi:10.1177/0149206310363732
- Ries, E. (2011). *The lean startup* (1 uppl.). New York: Crown Publishing Group.
- Segerdahl, P. (2020). *Autonoma tillsammans*. Hämtat från Etikbloggen.se: <https://etikbloggen.crb.uu.se/2020/06/01/autonoma-tillsammans/> den 22 3 2024
- Shdaifat, E., Alshowkan, A., & Alonazi, O. (2023). The relationship between psychological resilience and professional quality of life among mental health nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 22(184). doi:10.1186/s12912-023-01346-1
- Sjöblom, K., Juutinen, S., & Mäkikangas, A. (2022). The Importance of Self-Leadership Strategies and Psychological Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work. *Challenges*, 14(13). doi:10.3390/challe13010014

- Sternberg, B., & Weitzel, S. (2001). Setting Your Development Goals: Start with Your Values.
- Troll, E., Venz, L., Weitzenecker, F., & Loschelder, D. (2021). Working from home during the covid-19- How self-control strategies elucidate employees job performance. *Applied Psychology, 71*, 853-880. doi:10.1111/apps.12352
- Tyosuojelu. (2024). *Distansarbete*. Hämtat från tyosuojelu.fi: <https://tyosuojelu.fi/sv/arbetsforhallanden/arbetsmiljo/distansarbete> den 29 2 2024
- Varha. (2022). *Strategi och värderingar*. Hämtat från varha.fi: <https://www.varha.fi/sv/information-om-varha/strategi-och-varderingar> den 19 1 2024
- Varha. (2023). *Digital mentalvårdsklinik stöder traditionella mentalvårdstjänster*. Hämtat från varha.fi: <https://www.varha.fi/sv/aktuellt/digital-mentalvardsklinik-stoder-traditionella-mentalvardstjanster> den 19 1 2024
- Varha. (2024). *varha.fi*. Hämtat från Egentliga Finlands välfärdsområde: <https://www.varha.fi/sv/information-om-varha/egentliga-finlands-valfardsomrade> den 19 1 2024
- Velten, J., Tengblad, S., & Heggen, R. (2017). *Medarbetarskap -så får du dina medarbetare att ta initiativ och känna ansvar* (Vol. 1). Stockholm: Liber AB.
- Walker, L., Braithwaite, E., Jones, M., Suckling, S., & Burns, D. (2023). "Make it the done thing": an exploration of attitudes towards rest breaks, productivity and wellbeing while working from home. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 96*, 1015-1027. doi:10.1007/s00420-023-01985-6
- Weintraub, J., Cassell, D., & DePatie, T. P. (2021). Nudging flow through 'SMART' goal setting to decrease stress, increase engagement, and increase performance at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 230-258*. doi:10.1111/joop.12347
- Wulf, G., & Lewthwaite, R. (2016). Optimizing performance through intrinsic motivation and attention for learning: The OPTIMAL theory of motor learning. *Psychonomic Bulletin & Review, 23*, 1382–1414. doi:10.3758/s13423-015-0999-9

Figurförteckning:

Figur 1 Tematisk analys	25
Figur 2 Utvecklingsprocess	31
Figur 3 Stödfrågor	33
Figur 4 Utvärdering 1	34
Figur 5 Utvärdering 2	38
Figur 6 Centrala områden	40

Datum för sökning	Databas	Söktermer	Sökfras	Antal träffar	Avgränsningar (t.ex. språk, år)	Antal träffar efter avgränsningar	Vald artikel
6.1.2024	EBSCO host	Telework	Working from home strategies		Peer reviewed	31	Working from home during the COVID-19 crisis: How self-control strategies elucidate employees' job performance.
10.1.2024	Pubmed	Remote work AND self-leadership AND team		249	Peer reviewed Full text, 2022	75	How self-leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?
13.1.2024	Pubmed		Being Proactive while working remotely	17			The Benefits of Being Proactive While Working Remotely: Leveraging self-leadership and job Crafting to Achieve Higher work Engagement and task Significance

13.1.2 024	EBSCO host	Self- awarenes s AND self- leadershi p	Working from home	291	Full text, 2020	55	The importance of Self- Leadership Strategies and Psychologic al Safety for Well-Being in the Context of. Enforced Remote Work
15.1.2 024	EBSCO host	Self- leadershi p AND strategies AND remote work		1			The Importance of Self- Leadership Strategies and Psychologic al Safety for Well-Being in the Context of Enforced Remote Work
15.1.2 024	EBSCO host	Telework AND strategies			Peer reviewed, Full text	29	Working from home during the Covid
21.1.2 024	EBSCO host	Performa nce AND intrinsic motivatio n AND attention		152 5	Peer reviewed, 2015- 2024	755	Optimizing performanc e through intrinsic motivation and attention for learning: The OPTIMAL theory of motor learning

29.1.2 024	EBSCO host	Working from home AND self- control		7	Peer reviewed	5	Working from home during the Covid 19 pandemic: a longitudinal examinatio n of employees' sense of community and social support and impacts on self-rated health
29.1.2 024	EBSCO host	Theories	Motivatio n to learn	965	Peer reviewed, Full text, 2015- 2024	107	Motivation to learn: an overview of contempora ry theories
3.2.20 24	EBSCO host	Intrinsic motivatio n AND task performa nce		417	Peer reviewed, Full text, 2015- 2024	34	Identifying the neutral substrates of intrinsic motivation during task performanc e.
11.2.2 024	EBSCO host		Balancing work and life		Peer reviewed, Full text, Academic journal	72	A Balancing Act: Managing Your Personal and Professional Life-Part I
11.2.2 024	EBSCO host	Describin g AND telework		10			Working from home in Australia 2020: Positives, negatives, and the potential for future

							benefits to transport and society
11.2.2 024	EBSCO host	Social support AND remote working		35	Peer reviewed, Full text, 2020	5	Digital consultations in Swedish primary health care: a qualitative study of physicians' job control, demand, and support
16.2.2 024	EBSCO host	Well-being AND remote work		148	Peer reviewed, Full text, 2022-2024	81	"Make it the done thing" an exploration of attitudes towards rest breaks, productivity and wellbeing while working from home
13.3.2 024	Google		Proactive motivation				Making Things Happen: A model of Proactive Motivation
14.3.2 024	EBSCO host	Self-leadership AND self-determination theory		62	Peer reviewed, 2015-2024	42	How self-leadership promotes job crafting: Based on the perspective of self-determination theory

14.3.2 024	EBSCO host	Self- leadershi p AND remote work AND performa nce		3			Captain or deckhand? The impact of self- leadership on employees' work role performanc e under remote work
15.3.2 024	Google		Förmann ens stöd vid distansar bete forskning				Chefens stöd avgörande vid distansarbe te
20.3.2 024	Google		Self leadershi p online				Effectives of online self- leadership training on leaders'self- leadership skills and recovery experiences
20.3.2 024	Google scholar		Self- leadershi p online				Self- leadership: A meta- analysis of over two decades of research
24.3.2 024	EBSCO host	Psycholog ical resilience AND mental health nurses		320	Peer reviewed, 2020- 2024	2017	The relationship between psychologic al resilience and professional quality of life among mental health nurses: a

							cross-sectional study
24.3.2 024	Google		Secondary traumatic stress and psychological resilience in social work				The Effect of Psychological Resilience on Secondary Traumatic Stress in Social workers
26.3.2 024	EBSCO host	Smart goal setting AND performance		15	Peer reviewed	12	Nudging flow through 'SMART' goal setting to decrease stress, increase engagement, and increase performance at work

SJÄLVLEDARSKAP



DATUM FÖR START:

DATUM FÖR
UTVÄRDERING:

MITT MÅL ÄR:

-

TRE STEG SOM HJÄLPER MIG NÅ MINA MÅL:

1

2

3

SKYDDSAFÄKTORER:

-



RISKAFAKTORER:


-



DÄRFÖR VALDE JAG DETTA MÅL;

-

DETTA HAR JAG LÄRT MIG OCH VILL DELA MED MIG AV...





SJÄLVLEDARSKAP



Allmänna ledarskapsstilar lyfter främst fram ledares inflytande på anställda medan självledarskap strävar till självvägledning och självmotivation med hjälp av olika strategier. Självledarskap är viktigt med tanke på framgång och produktivitet och ofta förknippat med egenskaper som nogrannhet, öppenhet och förändrade förmågor. För att kunna göra förändringar och ta kommando över ditt liv krävs det att du har självsikt och med hjälp av olika strategier kan främja ditt egna självledarskap. Forskning lyfter fram hur de som arbetar inom socialt arbete ofta träffar klientgrupper med traumatiska upplevelser och detta kan leda till sekundär traumatisk stress. Att använda sig av självledarskapsstrategier kan vara betydande för att stödja produktiva tankemönster, attityder och beteenden.

Självledarskapsstrategier:

- Självmålsformulering
- Självmålsobservation
- Planering och schemaläggning
- Självkontroll
- Visualisering & utvärdering av beteenden
- Fokusering på belöningar

Fördelar:

- Förebygger utbrändhet
- Ökar välbefinnande, motivation, arbetstillfredsställelse & den psykologiska tryggheten
- Minskar arbetsbelastning & stress
- Främjar personlig tillväxt & utveckling
- Lär dig hantera motgångar

Vår utvecklingsprodukt strävar till att med hjälp av självmålsformulering ge stöd i att strukturera arbetsdagen, stärka motståndskraften i svåra situationer, fokusera på återhämtning och reflektera kring prioriteringar eftersom det är av vikt med tanke på välbefinnande. Med tanke på självledarskapsstrategiernas fördelar önskar vi att självledarskapet på något sätt är beaktande vid målformuleringen och att slutresultatet på det mål man satt upp stärker självledarskapet. Målet bör vara specifikt och uppnåbart och för detta kan man använda sig av vår mall.

Vid val av mål kan man reflektera kring följande:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Spenderar jag tillräckligt med tid med vänner & familj? • Vad kan jag göra för bättre välbefinnande? • Hur hanterar jag svåra känslor? | <ul style="list-style-type: none"> • Hur kan jag återhämta mig från arbetsdagen? • Har jag tillräckligt med pauser? • Håller jag mig till mina arbetstider? • Vilka utmanande situationer kan jag råka ut för och hur kan jag förhålla mig till dem? |
|--|--|

Genom att fundera kring vilka steg som kan hjälpa dig nå ditt mål blir du mer självmedveten, motiverad och på ett konkret sätt ser vad du behöver ha i beaktande.

Risikfaktorer - t.ex. tidigare erfarenheter, tidsbrist, för många uppgifter, stress

Skyddsfaktorer - t.ex. personer, gott om tid, belöning, vikten av att nå målet

