



Arbetshandledning som stöd för arbetslivsbalans och arbetshälsa hos professionella inom social- och hälsovård

Kristel Nyberg

Lina Nyberg

Examensarbete

Ergoterapi

2022

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Ergoterapi
Identifikationsnummer:	8403, 8404
Författare:	Lina Nyberg & Kristel Nyberg
Arbetets namn:	Arbetshandledning som stöd för arbetslivsbalans och arbetshälsa hos professionella inom social- och hälsovård
Handledare (Arcada):	Maria Forss
Uppdragsgivare:	Yrkehögskolan Arcada, FINLUST
<p>Sammandrag:</p> <p>Professionella inom social- och hälsovården stöter ofta på utmaningar i form av utmattning, psykiskt tungt arbete, stressigt tempo. Dessutom hör Finland till ett av de länder med den äldsta befolkningen i världen, vilket lägger ytterligare belastning på de professionella. Utmattning bland professionella inom social- och hälsovård leder till många hälsorelaterade problem. Denna bransch är kvinnodominerad, och kvinnorna har ofta större ansvar över arbetsuppgifterna i hemmet, vilket i sin tur minskar tid för återhämtning. Ett stort fokus på exempelvis arbete kan leda till aktivitetsobalans. Covid-19 pandemin har haft en kraftig inverkan på yrkesutövarnas hälsa. Det här lärdomsprovets syfte är att utreda hur individuell arbetshandledning kan stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsan hos professionella inom social- och hälsovården. Forskningsfrågorna lyder: 1) Hur påverkar aktivitetsbalansen arbetslivsbalansen? 2) Hur kan arbetshandledning stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsa hos professionella inom social- och hälsovård? Arbetet baserar sig på ett aktivitetsvetenskapligt perspektiv som ger en förståelse för hur individens aktiviteter, roller och värderingar påverkar den upplevda balansen i livet. Inom individuell arbetshandledning ser man individen som en helhet och detta synsätt har många likheter med aktivitetsperspektivet. Metoden som använts är en allmän litteraturstudie och för analysen av data har en kvalitativ innehållsanalys gjorts. Analysen innehåller 11 forskningsartiklar. I arbetet har även relevant litteratur om arbetshandledning och aktivitetsvetenskap inkluderats. Resultaten påvisar att arbetshandledning stöder känslohanteringen, kompetensen och utvecklingen inom det egna yrkesområdet. Arbetshandledningen kan också fungera som ett verktyg för att skapa målsättningar både inom den egna yrkesrollen och de roller man har utanför arbetet. Detta stöder aktivitetsbalansen och möjliggör tid för återhämtande aktiviteter. Arbetslivsbalansen kunde stödjas ytterligare genom att arbetsgivarna strävar till att förbättra arbetstider och beakta arbetsbelastning för att underlätta organiseringen av familjerollerna.</p>	

Nyckelord:	FINLUST, arbetshandledning, arbetslivsbalans, aktivitetsbalans, arbetshälsa, utmattning, stress, kompetensutveckling
Sidantal:	37
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Occupational Therapy
Identification number:	8403, 8404
Author:	Lina Nyberg & Kristel Nyberg
Title:	Workplace counselling to support work-life balance, occupational health among social- and healthcare professionals
Supervisor (Arcada):	Maria Forss
Commissioned by:	Arcada University of Applied Sciences, FINLUST
Abstract:	
<p>Social- and healthcare professionals often encounter challenges in their work in the form of exhaustion, mentally and emotionally draining work and a stressful pace. In addition, Finland is one of the countries with the oldest population in the world, which places an additional burden on professionals. Exhaustion among social- and health care professionals lead to many health-related problems. This industry is dominated by women, and women often have greater responsibility for the tasks at home, which in turn reduces time for recovery. A strong focus on, for example work, can lead to an occupational imbalance. The Covid-19 pandemic has had a major impact on the health of professionals. The purpose of this dissertation is to investigate how individual work supervision can support the work-life balance and occupational health of professionals in social- and healthcare professions. The research questions are the following: 1) How does the occupational balance affect the work-life balance? 2) How can workplace counselling support work-life balance and occupational health of social- and health care professionals? This dissertation is based on an occupational science perspective that provides an understanding of how the individual's activities, roles and values affect the perceived balance in life. In individual workplace counselling, the individual is seen as a whole and this approach has many similarities with occupational science. The method used is a general literature study and for the analysis of data a qualitative content analysis has been made. The analysis contains 11 research articles. Relevant literature on workplace counselling and occupational science has also been included in the dissertation. The results show that workplace counselling supports emotional management, competence and development within one's own professional area. The workplace counselling can also function as a tool for creating goals both within one's own professional role and the roles one has outside of work. This supports the occupational balance and allows time for recovering activities. The work-life balance could further be supported by employers striving to improve working hours and taking into account workload to facilitate the organization of family roles.</p>	

Keywords:	FINLUST, work-life balance, workplace counselling, occupational balance, occupational health, exhaustion, stress, skill development
Number of pages:	37
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Toimintaterapia
Tunnistenumero:	8403, 8404
Tekijä:	Lina Nyberg & Kristel Nyberg
Työn nimi:	Työnohjaus keinona tukea sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työtasapainoa ja työterveyttä.
Työn ohjaaja (Arcada):	Maria Forss
Toimeksiantaja:	Ammattikorkeakoulu Arcada, FINLUST
Tiivistelmä:	
<p>Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiset kohtaavat usein haasteita väsymyksen, haastavien työtehtävien ja kovan työtahdin muodossa. Sen lisäksi Suomen väestö on vanhenemassa ja tämä lisää työkuormitusta. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten uupumus johtaa moniin terveyteen liittyviin ongelmiin. Koska kyseinen ala on naisvaltainen ja naisilla on usein myös suurempi vastuu kotitehtävistä naisille jää erittäin vähän aikaa toipua työpäivän haasteista. Voimakas keskittyminen työtehtäviin voi johtaa toiminnalliseen epätasapainoon. Covid-19 pandemialla on ollut suuri vaikutus ammattilaisten terveyteen. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on selvittää miten yksilöllinen työnohjaus voi tukea sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työelämän tasapainoa ja työterveyttä. Tutkimuskysymykset ovat: 1) Miten toiminnallinen tasapaino vaikuttaa työelämän tasapainoon? 2) Miten työnohjaus voi tukea sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisten työelämän tasapainoa ja työterveyttä?</p> <p>Työ perustuu toimintatieteelliseen näkökulmaan, joka antaa ymmärryksen siitä, kuinka yksilön toiminta, roolit ja arvot vaikuttavat koettuun tasapainoon omassa elämässä. Yksilöllisessä työnohjauksessa henkilö nähdään kokonaisuutena ja tällä lähestymistavalla on monta yhtäläisyyksiä toimintatieteellisen näkökulman kanssa. Tutkimusmenetelmänä on käytetty yleinen kirjallisuuskatsaus ja aineiston analysointiin on suoritettu laadullinen sisältöanalyysi. Analyysi sisältää yksitoista tutkimusartikkelia. Työhön on sisällytetty myös työnohjaukseen ja toimintatieteeseen liittyvää kirjallisuutta. Tulokset osoittavat että työnohjaus tukee tunteiden hallintaa, kehittämistä ja oman alan osaamista. Työnohjaus voi myös toimia keinona tavoitteiden luomisessa niin omassa ammatillisessa roolissa kuin työn ulkopuolisissa rooleissa. Tämä tukee toiminnallista tasapainoa ja antaa aikaa palautumiseen. Työnantajat voisivat tukea työ- ja perhe-elämän tasapainoa parantamalla työajat ja huomioimalla työntekijöiden työtaakkaa. Näin perheroolien organisointuminen voitaisi helpottaa.</p>	

Avainsanat:	FINLUST, työnohjaus, työelämän tasapaino, toiminnallinen tasapaino, työterveys, uupumus, stressi, työtaitojen kehittäminen
Sivumäärä:	37
Kieli:	ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

INNEHÅLL

1	Inledning.....	10
1.1	Arbetslivsrelevans	11
1.2	Bakgrund & centrala begrepp.....	12
1.3	Arbetets förankring i aktivitetsvetenskapligt perspektiv.....	14
2	Arbetshandledning som hälsofrämjande resurs	15
2.1	Risker för arbetsohälsa	17
2.2	Arbetshandledningens funktioner och syfte	19
2.3	Relationen inom arbetshandledning.....	22
2.3.1	<i>Arbetshandledaren</i>	22
2.3.2	<i>Den handledde</i>	23
2.3.3	<i>Förutsättningar för en lyckad arbetshandledning</i>	24
2.3.4	<i>Hinder för arbetshandledning</i>	25
2.4	Etik i arbetshandledningen	26
3	Syfte och frågeställningar	26
3.1	Avgränsning.....	27
4	METOD	27
4.1	Litteraturstudie som metod för insamling av data	27
4.2	Urvalskriterier och artikelsökning	28
4.3	Innehållsanalys som metod för bearbetning av data.....	34
4.4	Reliabilitet och validitet.....	35
4.5	Etiska överväganden vid litteraturstudie	36
5	Resultat	36
5.1	Hur påverkar aktivitetsbalansen arbetslivsbalansen?	37
5.2	Hur kan arbetshandledning stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsa hos professionella inom social- och hälsovård?	38
6	Resultatdiskussion.....	41
6.1	Koppling mellan aktivitetsbalans och arbetslivsbalans	41
6.2	Arbetshandledningens inverkan på arbetshälsa och arbetslivsbalans	43
6.3	Metoddiskussion.....	46
7	Slutsatser	46
	Källor	49

Figurer

Figur 1. Faktorer inom arbetshandledning	23
--	----

Tabeller

Tabell 1. Tabell över inkluderade artiklar	30
Tabell 2. Tabell över inkluderad litteratur	34
Tabell 3. Kategorisering av teman.....	36

1 INLEDNING

Inom yrken i social- och hälsovård möter man ofta utmanade situationer som inverkar på arbetstagarens välmående. I detta arbete vill vi lyfta fram hur man med hjälp av arbetshandledning kan stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsan hos personer som arbetar inom social- och hälsovård. Arbetshandledning granskas genom ett aktivitetsvetenskapligt perspektiv. Eftersom majoriteten av de anställda inom social- och hälsovården är kvinnor behandlas även hur arbetshälsan och arbetslivsbalansen ser ut hos dem. Vi har fördjupat oss i tidigare forskning kring begrepp som arbetshandledning, aktivitetsbalans, arbetslivsbalans och arbetshälsa och fått djupare förståelse för problematiken. Arbetet är en del av projektet FINLUST som är ett samarbete mellan Karolinska Institutet och Yrkeshögskolan Arcada.

World Health Organization räknar med att världens befolkning år 2050 kommer att bestå upp till 38 procent av personer som är 60 år eller äldre. Finland hör till länderna med den äldsta befolkningen i världen. Detta leder till en större belastning på hälsovården, och resurserna är redan små, både ekonomiskt och då det kommer till personal. (Rudnicka et al. 2020)

Rudman et al. (2020) understryker att utmattning blir allt vanligare bland personal inom social- och hälsovårdsbranschen. Detta beror bland annat på personalbrist, psykiskt tungt arbete och stressigt tempo på arbetsplatsen. Många anställda planerar att byta bransch. Utmattning leder till många sjukskrivningar och är förknippat med långvarig sjukfrånvaro och återhämtning. Obehandlad utmattning kan också senare leda till depression och stora sömnsvårigheter och andra psykiska problem.

Lyonette (2015) menar att det i de nordiska länderna finns tillgång till billigare och mera tillgänglig barndagvård än i andra europeiska länder och detta gör det lättare att arbeta heltid. Nordiska länder har också i regel kortare arbetstid i jämförelse med övriga Europa. Studier påvisar ändå att det trots detta är vanligare med deltidsanställningar inom kvinnodominerade yrken som utbildning, social- och hälsovård, vilket i sin tur försvagar kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Covid-19-situationen är mycket aktuell och har haft en kraftig inverkan på social- och hälsovårdspersonals psykiska hälsa. Ytterligare belastning på hälsovården, brist på utrustning, osäkerhet kring hur pandemin förändras, sömnbrist, samt oro över att smitta närstående är de största orsakerna till ökad stress, ångest och annat psykiskt illamående. Därtill har isoleringen och bristen på återhämtande aktiviteter inverkat negativt på de professionellas hälsa. Man måste också ta i beaktande hur Covid-19 inverkar på det psykiska måendet mera långsiktigt. En satsning på exempelvis arbetshandledning och andra tjänster för psykisk hälsa hade varit viktigt under pandemin, men kunde i vissa fall vara bristfällig. (Hummel et al. 2021)

1.1 Arbetslivsrelevans

De ökade kraven inom social- och hälsovård gör att det blir viktigt att ta fram fungerande strategier för att stödja arbetshälsan hos de anställda. Genom att lyfta fram vilka de olika problemen kan vara blir det tydligare vilka insatser som krävs för att undvika sjukskrivning och byte av arbetsplats. Att redan på utbildningsnivå ha kunskap om kraven på arbetsmarknaden gör att utbildningen kan planeras och utföras på ett sätt som stöder arbetslivsbalansen och arbetshälsan.

En mycket aktuell fråga för personal i Finland är den pågående social- och hälsovårdsreformen. Detta innebär att de tjänster som kommunen tidigare har haft ansvar att producera faller på välfärdsområden, istället för kommunerna och sjukvårdsdistrikten. Ett välfärdsområde är ett separat samfund som har självstyre inom sitt eget område. Målet med reformen är att välfärdsområdena i fortsättningen ska kunna tillhandahålla högkvalitativ vård åt alla invånare. Social- och hälsovårdsreformen har väckt mycket tankar både hos befolkningen och de anställda. De största frågorna är kring huruvida de nya välfärdsområdena ska kunna garantera att det finns tillräcklig personal och ekonomiska resurser. Möjlighet till att få vård på det egna modersmålet är något som flera förhåller sig skeptiskt till att ska kunna vara genomförbart i praktiken. Långa avstånd till vårdcentraler och på så vis en ökad ojämlikhet i tillgången på vård är också något som väcker oro hos många. (Social- och hälsovårdsreformen 2021)

Gerge (2010 s. 41) menar att i takt med att arbetsmarknaden förändras och effektivitet betonas starkt, kommer de långsiktiga målen i andra hand. Att kunna träffa så många kliner som möjligt under en arbetsdag bidrar inte nödvändigtvis till bättre resultat än om den professionella hinner ta hand om sin multisjuka klient på ett ändamålsenligt sätt. Man kan även ifrågasätta om man överhuvudtaget borde mäta ett sådant arbete i effektivitet och lönsamhet.

1.2 Bakgrund & centrala begrepp

I detta stycke förklaras i korthet bakgrunden och några centrala begrepp som blir viktiga att förstå i förhållande till våra frågeställningar kring arbetshandledning, arbetshälsa och arbetslivsbalans.

Arbetshälsan hänger starkt ihop med arbetslivsbalans, och att arbetet man gör känns meningsfullt. Också en bra anda mellan kollegor och chefer är viktigt för trivseln och välmåendet på arbetsplatsen. Det är viktigt att ledarskapet fungerar och att alla i personalen bemöts på ett likvärdigt sätt. World Health Organization vill uppmuntra länder till att skapa trygga arbetsmiljöer där det finns strategier för att stöda arbetshälsan. Till exempel kan arbetshälsan främjas genom se till att arbetet inte är för belastande varken fysiskt eller psykiskt, att alla bidrar till en positiv atmosfär, och att det finns tillgång till välfungerande arbetshälsovård. Mångprofessionellt samarbete är också viktigt för att förebygga och förhindra arbetsrelaterade sjukdomar och skador. Att erbjuda arbetshandledning till personalen skulle vara betydelsefullt för att främja arbetshälsan. (WHO 2021, SuPer 2021)

Arbetslivsbalansen är individens förmåga att kunna möta kraven i arbetslivet samtidigt som man kan engagera sig i familjeliv och andra aktiviteter. Att ha balans mellan de olika områdena gör att man känner välmående och att man kan vara mera produktiv. Om arbetsgivaren är stödjande och flexibel och förstår vikten av detta kan motivationen för arbetet öka och man kan uppleva en större känsla av balans. (Talukder 2019) Man kan alltså definiera arbetslivsbalans som att man uppnår de krav som ställs både i arbetet och

privatlivet, samt att man känner sig tillfredsställd med sin livssituation och får tillräckligt med återhämtning. (Antai et al. 2015)

Kvinnor möter många utmaningar på arbetsmarknaden, såsom könsroller, ojämlikhet i arbete och ansvar för familjen. Traditionellt förväntas kvinnor att prioritera hemmet och familjen, för att möjliggöra mannens karriär. Männerna uppmuntras till att utveckla kompetens och göra karriär, medan kvinnorna uppmuntras att utveckla sin vårdande och känslomässiga sida. Förväntningarna från samhället leder till att kvinnors karriärutveckling fördröjs med flera år. Kvinnor tenderar också att lockas till mera typiskt ”kvinnliga” arbeten. Andra utmaningar på arbetsplatsen kan vara till exempel sexuella trakasserier, diskriminering och bristande handledning. (Coogan & Chen 2007)

Hawkins & Shohet (2008 s.17, 18) lyfter fram att man i USA länge har intresserat sig för handledning. Dock har fokus oftast varit på att utvecklas och detta har konstaterats otillräckligt för en bra handledning. Inom yrken där man hjälper människor och koncentrerar sig på någon annans behov kan arbetet ibland kännas hopplöst och man kan känna sig otillräcklig. Vid sådana tillfällen kan handledningen vara en fungerande lösning att kunna hitta nya utvägar, alternativ och lösningar. Handledningen ger möjlighet att fundera kring situationen istället för att anklaga sig själv eller organisationen/samhället/kollegerna/klienterna. Omställningarna i samhället från traditionella institutioner till öppenvård har medfört förändrade krav och förhållningssätt hos personer som arbetar med vård och stöd. Den allmänna uppfattningen har även förändrats och man förstår nu att de flesta människor behöver professionell vägledning under sitt liv.

Inom arbetshandledning behöver man beakta kvinnornas utmaningar på arbetsmarknaden för att kunna handleda på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt. De olika rollerna kvinnan har både i sitt yrkesliv och i det privata behöver beaktas så att man inom arbetshandledningen kan stöda henne i att goda rollkombinationer för att ha en god livsbalans. Handledaren behöver ha kunskap kring problem som är specifika för kvinnors karriärutveckling. Handledaren ska hålla sig uppdaterad kring hur arbetsmarknaden utvecklas och stöda kvinnor i att utforska olika möjligheter. (Coogan & Chen 2007)

1.3 Arbetets förankring i aktivitetsvetenskapligt perspektiv

Då vi behandlar detta ämne utgår vi från ett aktivitetsvetenskapligt perspektiv vilket ger oss ett tydligare fokus på hur aktiviteter påverkar hälsan hos individen. Genom att lyfta fram detta perspektiv blir det lättare att förstå hur viktigt det är att ha balans i sitt vardagliga liv i förhållande till arbete, fritid och vila. Ytterligare betoning läggs på aktivitetsbalans i förhållande till arbetslivsbalansen. Det är även viktigt att förstå att denna balans är ytterst subjektiv och att det endast är individen själv som kan uttrycka hur hen vill uppnå denna.

Enligt Christiansen & Townsend (2009 s. 2, 3, 14,15) vill man inom aktivitetsvetenskapen förstå hur aktiviteter inverkar på individen, gruppen och samhället. Man vill även utforska vilka faktorer som påverkar individens hälsa och känsla av meningsfullhet då hen engagerar sig i dessa. Från att människan tidigare mest bemästrat aktiviteter som varit direkt kopplade till överlevnad är de nutida aktivitetsrepertoarerna komplexa. Människans aktiviteter kan delas in i ADL (aktiviteter i det dagliga livet), arbete, fritidsaktiviteter och vila. Dessa påverkas av personens förmågor, funktioner, miljö, intressen och det kontext hen befinner sig i och förändras över tid. Aktivitetsutförandet styrs även av målsättningar, värderingar, rutiner, roller, vanor och känslor. Man kan även dela in aktiviteter i obligatoriska, nödvändiga och frivilliga.

Erlandsson & Persson (2014 s. 38-41, 43) menar att aktivitetsutförandet också styrs av aktivitetsvärde. Värde i aktivitet kan delas in i konkret, sociosymboliskt och självbelönande. Det konkreta värdet kan då vara ett synligt eller påtagligt resultat, det sociosymboliska innebär att personen genom sitt aktivitetsutförande kan uttrycka sig själv i relation till omvärlden. Det självbelönande värdet innebär att aktiviteten ger glädje och njutning, och man återkommer gärna till den. Dessutom kan aktiviteter som har ett starkt självbelönande värde bidra till känslan av "flow", vilket innebär att man glömmer bort tid och rum i sitt aktivitetsutförande.

Ur ett aktivitetsteoretiskt perspektiv behöver man även förstå att de fysiska och sociala aspekterna i våra liv står i direkt förhållande till den miljö vi finns i. En aktivitetsmiljö kan därför sägas vara en kombination av dessa och kan vara exempelvis hemmet,

grannskapet, restaurangen och arbetsplatsen för att nämna några. Beroende på det man gör i den valda miljön har den också en egen betydelse för oss. Det är exempelvis skillnad på att vara patient eller att vara yrkesutövare på sjukhuset. Politiska och ekonomiska faktorer påverkar individens aktiviteter i samhället likaså kulturella och sociala faktorer. (Kielhofner 2012 s. 93-96)

Inom aktivitetsvetenskapen lyfter man fram att arbetsaktiviteter är viktiga och de behöver utföras för att tjäna vårt direkta eller indirekta uppehälle. Särskilt i inom kulturer i västvärlden ger arbetet en känsla av duglighet och identitet. Genom sina arbetsaktiviteter är man en del av sociala sammanhang som tillfredsställer sociala behov. Till arbetsaktiviteter hör också utbildning och att sköta uppgifter i hemmet. (Erlandsson & Persson 2014 s. 51)

Kielhofner (2012 s.130) poängterar att man i vuxenlivet ofta har ett stabilt förhållande till arbete och intressen. Många har valt sitt arbete för att det ger en möjlighet att kunna fördjupa sig i ett intresse, medan andra kanske inte upplever sitt arbete som intressant överhuvudtaget. Många använder sina fritidsintressen för att kunna slappna av och återhämta sig från arbetet.

2 ARBETSHANDLEDNING SOM HÄLSOFRÄMJANDE RESURS

I följande kapitel behandlas hur arbetshandledningen kan användas som resurs för att stöda yrkesutövarens kompetens och utveckling. Även de behov som behöver mötas inom arbetshandledningen diskuteras, med fokus på individuell handledning.

Litoiu (2015) menar att arbetshandledning kan användas för att planera sin karriär och också för att kunna ge en bra start för unga studerande att hitta de bästa möjligheterna. Genom att ta fasta på personens färdigheter, förmågor och arbetsvanor kan man genom handledning hitta den bransch som motsvarar dessa.

Arbetshandledning hjälper den handledde att reflektera över sina arbetsuppgifter, belastning, känslor och utveckling. Handledningen baseras på interaktion, förtroende, och de egna insikterna. Arbetshandledningen bör vara regelbunden och målinriktad och kan genomföras individuellt, i grupp eller som ett samarbete mellan organisationer. (Talentia 2021)

Tveiten (2014 s. 27, 28) säger att handledning som begrepp är svårt att definiera och som används i många olika sammanhang. Då handledningen ingår i en yrkesmässig verksamhet behöver den vara professionellt inriktad för att inte bli slumpartad. Handledningen är yrkesmässig då yrkesutövandet står i centrum och individuell eftersom fokus ligger på personen som utövar yrket. Handledningen behöver vara etiskt övervägd, eftersom handledaren ofta har en större kompetens och därav mera makt.

Dialog är den huvudsakliga metoden för handledning och den behöver vara baserad på kunskap om handledning, men också om de ämnen som handledningen handlar om. Genom samtal vill man att den handledde själv kan upptäcka nya tillvägagångssätt och finna svar. Den handledde har själv en väldigt aktiv roll inom handledningen och behöver därför vara medveten om vad den förutsätter och innebär. Man behöver vara kapabel till att kunna ta emot handledningen för att den ska fungera. Inom ramen för handledningen behöver man ha klara strukturer för hur den genomförs. Dessa bidrar till trygghetskänslan och gör det lättare för den handledde att komma till insikt och klara av förändring också i situationer då det uppstår motståndsmekanismer. Yrkesmässig handledning stöder medvetandegörning, upptäckt och reflektion. (Tveiten 2014 s. 30–32, 67)

Individuell handledning kan ske i många olika kontexter. Det kan vara frågan om en studiesituation, praktik, möte mellan kollegor eller mellan yrkesutövare och ledare då den mera erfarna delar med sig åt den som har mindre erfarenhet. I den individuella handledningen är det relationen mellan handledare och person som är det viktigaste för att ett samarbete ska lyckas. Handledningens mening är inte att ge svar, utan att stöda den handledde i att själv reflektera och själv finna sin väg. (Tveiten 2014 s. 32, 153,154)

Enligt Gerge (2010 s. 58,59) är de behov arbetshandledningen ska möta varierande beroende på var i yrkeslivet den handledde befinner sig. Behoven i början av

yrkeskarriären skiljer sig ofta från de behov som uppstår i ett senare skede. Det som ändå anses som väsentligt är att det finns möjlighet att spegla och reflektera för att utveckla den egna yrkesidentiteten. Gerge (2010 s. 69,70) menar vidare att den individuella handledningen länge varit den vanligaste formen av handledning. Den är mycket uppskattad och effektiv ur den handleddes perspektiv tack vare den mellanmänskliga relationen som uppstår i handledningssituationen. För att kunna utvecklas i den professionella rollen behöver man få utforska, lära sig och bearbeta svåra och intima saker. Detta kan ske på ett djupare plan inom den individuella handledningen i jämförelse med t.ex. grupphandledning. Eftersom den individuella handledningen är mera individanpassad upplevs den tryggare och möjliggör en fördjupning och stöder den handledde personens lärprocesser på ett djupare plan.

Hawkins & Shohet (2008 s. 36) lyfter fram att man som yrkesutövare behöver vara öppen och bry sig om alla delar av sig själv och använda sig av de resurser som ökar välbefinnandet. Dessa kan vara familj, vänner, arbetskamrater, utbildning eller fysisk aktivitet. Det är inte alltid lätt att hinna med det man vill, därför blir det viktigt att kunna prioritera.

Gerge (2010 s. 27, 31) menar att genom arbetshandledning kan den handledde känna att hen har ledningens stöd och förståelse. Handledningen ger också kunskap, kognitiva redskap, känslomässigt utforskande och aktiverar positiva känslor som nyfikenhet och glädje. Detta stöder ett positivt samspel i bemötandet av andra människor och hanteringen av det som är svårt. Handledningen vill bevara och utveckla de resurser som finns hos den handledde. Arbetshandledningen kan bidra till att skapa stresslindrande strukturer på arbetsplatsen. Det blir viktigt att kunna känna igen sina egna begränsningar för att undvika överbelastning.

2.1 Risker för arbetsohälsa

I detta kapitel diskuteras vilka risker för ohälsa professionella inom social- och hälsovård kan uppleva på grund av sitt arbete. Ohälsan kan orsakas av utmaningar i att skapa balans

mellan arbetsliv och privatliv. Inom denna bransch möter man ofta utmaningar i form av stress, utmattning, stor arbetsbörda och emotionell belastning.

Vuxenlivet karakteriseras av en mängd olika roller som strukturerar vårt liv och ger oss en identitet. Det som främst kännetecknar vuxenlivet är arbete. Arbetet påverkar våra vänskapsroller och de vi har på vår fritid. Alla roller man har upptar mycket av ens tid och energi och det kan uppstå problem kring hur man ska fördela sin tid. Samhällets normer styr till stor del hur man kan styra tidsanvändningen. Arbetsplatsen kan också vara en faktor som inverkar på hur man planerar sin tid, inom sjukvården har man ofta strikta scheman att följa. (Kielhofner 2012 s. 130)

Utmattning som bottnar i kronisk stress blir allt vanligare bland yrkesgrupper inom hälsovård. Stressen kan upplevas av att man upplever arbetsbördan för stor i förhållande till hur belönande det utförda arbetet känns. Man upplever också att ens egna värderingar inte alltid stämmer överens med arbetsgivarens. Att inte ha tid att fördjupa sig i sitt arbete och inte heller kunna koppla av från arbetet ökar ytterligare stressen och utmattningen. En fungerande och stödjande arbetsgemenskap kan inverka positivt på hur man orkar i sitt arbete. (Håkansson & Lexe'n 2021)

I arbeten där man har med människor att göra kan ansvaret och engagemanget göra att man blir utmattad. Samtal med klienter kan innefatta ämnen som kan vara obekväma att hantera som exempelvis sexualitet, aggressivitet eller lagbrott och detta kan leda till att man skapar skyddsmekanismer för att hantera de svåra situationerna. Man kan bli överengagerad eller känna behov även skydda sig genom att dra sig undan, förminska eller ignorera klienters behov. Så kallad empatitrötthet är en utmaning som många inom social- och hälsovården möter. Att under en lång tid bevittna olika människors lidande leder till att man upplever det som allt svårare att "känna med" patienterna, vilket i sin tur också kan påverka vårdkvaliteten. Känsloerna av sorg och förlust blir helt enkelt för mycket för en person att hantera på egen hand.Handledning kan skapa en balans mellan det egna engagemanget och stöda i att sätta gränser för att ta hand om sitt eget välmående. (Gerge 2010 s. 37,39, Houck 2014)

Utbrändhet har blivit en allt vanligare term inom professioner som har som uppgift att hjälpa. Man kan ändå inte påstå att det handlar om en sjukdom, utan snarare en process som kan börja tidigt i karriären. Denna process kan leda till att man småningom utvecklar en likgiltighet för sina klienter och att man inte vill lära sig nya saker. Det finns också en risk för att man börjar följa vissa mönster i sina klientrelationer. Genom att det på arbetsplatsen uppmuntras till lärande och utveckling kan man förebygga detta. (Hawkins & Shohet 2008 s. 51,52)

Social- och hälsovårdsbranschen är kvinnodominerad och detta innebär att det blir utmanade för kvinnor att möta kraven på arbetsplatsen och kunna hantera kraven i hemmet. Detta kan resultera i stress, utmattning och känsla av otillräcklighet. Covid-19 pandemin har ytterligare ökat kvinnornas arbetsbörda eftersom utmaningarna inom hälso- och socialvården har blivit fler. Kvinnorna har förutom ökat arbetstempo även handskats med oron för att smittas och sprida infektion till familjen. Eftersom skolor har stängt ner under pandemin har det ofta varit kvinnans uppgift att ta ansvar för barnens skolarbete. (Ruzungunde & Zhou 2021)

2.2 Arbetshandledningens funktioner och syfte

Detta kapitel behandlar arbetshandledningens funktioner och syfte. Här diskuteras även samband mellan arbetshandledning och arbetslivsbalans genom ett aktivitetsvetenskapligt synsätt.

Då man ser på arbetshandledningens funktioner och syfte får man en djupare förståelse för vad man vill uppnå inom ramen för handledningen. En klar likhet mellan ett terapeutiskt resonemang går att se, men man behöver vara medveten om att de inte är exakt samma. Talentia (2021) menar att syftet med arbetshandledning är att stödja arbetshälsan, öka välbefinnandet, stärka yrkesidentiteten och därav minska på sjukskrivningar. Arbetshandledning är inte lagstadgad.

Hawkins & Shohet (2008 s. 88,89,97) menar att man kan dela in arbetshandledningen enligt de funktioner den uppfyller. De huvudsakliga funktionerna är: den utvecklande funktionen, den stärkande funktionen och den kvalitetssäkrande funktionen.

Den utvecklande funktionen innebär att man reflekterar kring hur den handledde arbetar med sina klienter. Detta ökar förståelsen för de egna reaktionerna, hurdan samspelet med klienten är och ger en djupare förståelse för klientens situation. Den handledde blir även mera uppmärksam i förhållande till sina interventioner och vilka konsekvenser dessa har och man kan på detta sätt utforska nya sätt att arbeta.

Den stärkande funktionen går ut på att hantera känslor och fungerar som en sorts reningsprocess. I nära kontakt med klienter påverkas yrkesutövaren av klienternas smärta och oro. Man behöver då få ett tillfälle att ge utlopp för och bearbeta dessa för att kunna gå vidare. Om man försöker ignorera känslor som uppstår i arbetet kan det resultera i att man blir stressad och utbränd.

Den kvalitetssäkrande funktionen ska säkra klientarbete av hög kvalitet. Alla individer har sina brister i kunskaper, erfarenheter och fördomar och det blir viktigt att kunna stöda den handledde på ett sätt som gör att dessa inte påverkar arbetet. Den handledde behöver se sina egna gränser för att kunna säkra kvaliteten på arbetet.

Inom arbetshandledningen bör dialogen alltid handla om ett arbetsrelaterat problem och sluta med tankar om hur den handledde ska gå vidare i sitt arbete. Personliga problem blandas in endast då de direkt inverkar på arbetet eller om det är relevant inom ramen för arbetshandledningen.

Tveiten (2014 s. 37,38) samt Hawkins & Shohet (2008 s. 88,89,97) poängterar att man behöver vara aktsam för att blanda ihop handledning med terapi. Inom ramen för terapi vill man behandla ett problem eller ett diagnostiserat tillstånd, medan man i handledningen vill fokusera på personen och yrkesutövandet. Då man bearbetar känslor inom handledningen kan det uppfattas som terapi, men syftet är att utveckla sin emotionella intelligens för att kunna bemöta klienters behov utan att bli distraherad av sina egna känslor. Det är även viktigt att handledningen inte handlar om privatlivet, men att det finns förståelse för att privatlivet kan påverka yrkesfunktionen hos yrkesutövaren.

Den teoretiska utgångspunkt som handledningen bygger på påverkar också hela handledningsprocessen. Det finns ingen specifik teori som är bevisad att fungera bäst.

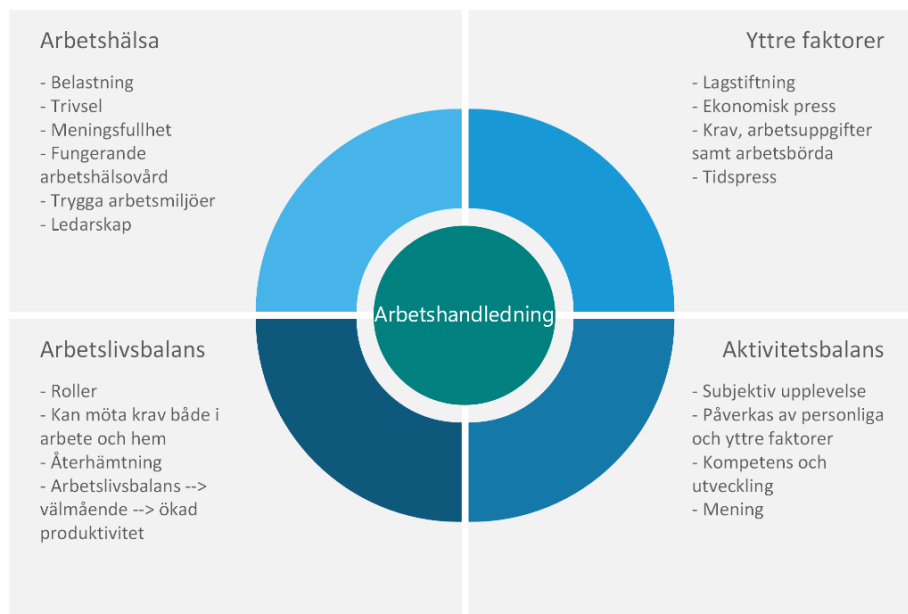
Tveiten (2014 s. 77) tar upp att utgångspunkten kan vara holistisk, sociokulturell eller konstruktivistisk. Utgående från ett aktivitetsperspektiv är det den sociokulturella utgångspunkten som kommer närmast. Enligt det sociokulturella synsättet är personen som handleds och handledaren en del av ett kontext, en situation.Handledningen påverkas av det sammanhang man befinner sig samt samspelet mellan handledaren och den handledde.

Kielhofner (2012 s. 139) lyfter fram att man inom det ergoterapeutiska resonemanget behöver förstå personens värderingar, intressen, upplevelsen av den egna kapaciteten och förmågorna, roller, vanor och erfarenheter. Genom att man stöder personens görande, tänkande och kännande kan förändringar enligt personens önskemål uppnås. En god kommunikation i kombination med förståelse och respekt är av stor betydelse för att kunna stödja personens val, handlingar och upplevelser.

Figuren nedan åskådliggör vilka faktorer som behöver beaktas inom arbetshandledningen. Att se personen som en helhet och stöda individens utveckling i det kontext hen befinner sig blir den mest avgörande faktorn för en lyckad arbetshandledning. Som det tidigare har nämnts är detta sätt att se på individen också väldigt typiskt ur aktivitetsvetenskapligt synsätt och man kan se likheter i tankesätt inom arbetshandledning och ergoterapi. Figuren sammanfattar fyra viktiga fokusområden som bör beaktas inom arbetshandledningen. Arbetshälsan påverkas av flera faktorer, såsom arbetsbördan, trivseln på arbetsplatsen, ett fungerande ledarskap och känsla av att det arbete man utför är meningsfullt. Det finns också flera yttre faktorer som den professionella själv inte nödvändigtvis har kontroll över, men som ändå kan vara viktiga att diskutera i arbetshandledningen. Dessa yttre faktorer kan handla om lagstiftning, ekonomisk press på arbetsplatsen eller individen själv, samt tidspress. Arbetslivsbalansen i sin tur omfattar olika roller, både på arbetsplatsen och i privatlivet. Det blir viktigt att fundera kring ifall det finns tillräcklig tid för återhämtning och hur man kan främja den. Till sist inkluderar figuren även aktivitetsbalansen, vilket är en för individen subjektiv upplevelse och påverkas bland annat av de faktorer som figuren beskriver.

ARBETSHANDLEDNINGENS FOKUSOMRÅDEN

UR ETT AKTIVITETSPERSPEKTIV



Figur 1. Viktiga faktorer inom arbetshandledning. Figuren är baserad på egna slutsatser utgående från litteraturen och den teoretiska referensramen.

2.3 Relationen inom arbetshandledning

I detta stycke redogörs för vilka egenskaper och kunskaper arbetshandledaren behöver ha för att stöda en så lyckad arbetshandledning som möjligt. Handledaren behöver vara medveten om det egna ansvaret, sin roll och syftet med själva handledningen. En förmåga till självinsikt och självreflektion stöder arbetshandledaren i att utveckla sin egen kompetens och utveckling. Vidare behandlas den handleddes egen roll samt förutsättningar för lyckad handledning och eventuella hinder för sådan. Även etiska frågor inom handledning behandlas.

2.3.1 Arbetshandledaren

Tveiten (2014 s. 137, 140) menar att välfungerande kommunikation givetvis är den viktigaste faktorn i arbetshandledningen. Kärnan i kommunikationen blir för

arbetshandledaren att använda sig av aktivt lyssnande. Detta innebär att hen verkligen hör vad det är den handledde uttrycker, är lyhörd också till icke-verbala handlingar som kan avslöja hur den handledde känner sig. Kroppsspråk, röstläge och ansiktsuttryck är alla sådana saker som handledaren måste vara uppmärksam på. Detta kan också avslöja den andres inställning till att bli handledd, vilket också i sin tur kan inverka på huruvida handledningen upplevs som bra eller inte. Att kunna ställa välformulerade och relevanta frågor är också mycket viktigt.

Vilken relation arbetshandledaren och den handledde har till varandra kan vara en faktor som inverkar mycket, speciellt när det kommer till individuell handledning. Aspekter såsom maktfördelning, om man känner varandra väl eller om det är någon helt utomstående som fungerar som arbetshandledare är allt sådant som kan påverka handledningssituationen. Handledningen ska kännas trygg och ge utrymme för den handledde att kunna uttrycka vad hen känner och tycker. (Tveiten 2014 s. 146,147)

Hawkins & Shohet (2008 s. 149) menar att det är viktigt för handledaren att vara medveten om kulturella skillnader som finns på individnivå men också i samhället. Hen behöver vara lyhörd för att det även inom familjer och organisationer kan finnas egna kulturer. Att vara öppen för kulturell mångfald och kunna skapa en aktiv dialog ger en god grund för handledning, men även för självreflektion kring de egna uppfattningarna.

2.3.2 Den handledde

Tveiten (2014 s. 34, 35) samt Hawkins & Shohet (2008 s. 38, 42, 43) lyfter fram att den handledde behöver vara införstådd med vad handledning är och sin egen roll i den. Om denna medvetenhet inte finns kan det upplevas otryggt då man får frågor. Det är viktigt att inte förbise den handleddes roll i arbetshandledningen. Den handledde behöver acceptera sina brister för att kunna minska på den personliga pressen. Hen behöver förstå att det är viktigt att ta hand om sig själv och eventuellt få handledning i förhållande till detta. Att ta hand om sitt psykiska och fysiska välbefinnande är centralt för att orka i arbetet och särskilt i vårddyrken som bygger på att samspela med andra.

Inom ramen för handledning kan mottagaren bli varse sina styrkor och svagheter. Man kan få återkoppla och genom det öka sin säkerhet. Man kommer som handledd till insikt kring att man kanske inte alltid besitter den kunskap och erfarenhet som krävs för situationen. Inom utbildning kan man teoretisera kring de situationer som kan uppstå i klientarbete, men det är genom de egna erfarenheterna och upplevelserna man kan utvecklas. Man kan inom handledningen lära sig när det kan vara aktuellt att be om hjälp eller att föra ett ärende vidare åt någon annan professionell. (Göransson 2010 s. 104, 107)

Tveiten (2014 s. 30, 31) menar att handledningen är en process och att den handledde är ansvarig för att gå vidare med det hen har kapacitet till. Det kan vara frågan om att behöva ändra sina tanke- och handlingsmönster för att kunna använda sina resurser på ett ändamålsenligt vis.

2.3.3 Förutsättningar för en lyckad arbetshandledning

Det har visat sig att om arbetshandledningen ges av en utomstående person eller organisation upplever man att känslig information hålls konfidentiell och att det blir lättare att delta. Dock finns det även de som upplever att en intern arbetshandledning har flera fördelar som att den är mer tids- och kostnadseffektiv, att handledaren har större insikt i organisationen och större förståelse för situationen. (Torun 2013)

Chiesa et al. (2020) menar att de förväntningar den handledde har på arbetshandledningen inverkar på hur effektiv den upplevs. Om de egna förväntningarna blir uppfyllda känns handledningen betydelsefull, viktig och resultatgivande. Förväntningar inverkar också på hur aktivt den handledde deltar i handledningen och vill dela med sig av sina tankar och känslor. Handledaren inverkar också med sitt beteende på hur handledningen upplevs, om det uppstår en bra koppling mellan personerna blir ofta också resultatet av handledningen bra. Genom att ha tydliga målsättningar för arbetshandledningen skapas också vilja att uppnå dem och då detta sker kan den handledde uppleva känsla av tillfredställelse i förhållande till arbete och livet som helhet.

2.3.4 Hinder för arbetshandledning

Stigmatisering och diskriminering är faktorer som bidrar till att personer inte vill delta i arbetshandledning. Eftersom arbetsgemenskapen är en stor del av ens liv vill man inte visa för de andra att man mår dåligt. Det kan tolkas som ett tecken på svaghet om man behöver hjälp och då tar man inte emot den. Att arbeta med ett öppet förhållningsätt blir viktigt för att minska på de belastningar sjukskrivningar medför. (Torun 2013)

I handledningssituationen kan det vara att man upplever tvivel, rädsla eller negativitet. Personen som ska handledas kan känna att hen inte vet vad hen ska förvänta sig av handledningen, vad den ska innehålla och vad som ska ske. Det blir då viktigt att behandla dessa känslor. Handledningssituationen kan vara påverkad av krav från handledaren och den handledde, men även av påtryckningar från professionen, organisationen eller samhället. Arbetshandledaren kan i sin tur ha en klar åsikt om hur relationen och målsättningarna ska byggas upp och om dessa inte stämmer överens med mottagarens kan det bli ett hinder för en lyckad handledning. (Hawkins & Shohet 2008 s. 19,20, Chisea et al. 2020)

Den egna inställningen till arbetshandledning är en avgörande faktor. Handledningsbehovet kan ha upptäckts av ledaren och de anställda delar nödvändigtvis inte den uppfattningen. Om man upplever att den är slöseri med tid och resurser blir det knappast ett lyckat koncept. Oklarheter kring handledarens lojalitet och konfidentialitet inverkar också negativt på situationen, likaså om man upplever att karriären blir negativt påverkad av att man söker stöd. (Tveiten 2014 s. 116, Torun 2013)

Det blir därför viktigt att arbetshandledaren är medveten om dessa utmaningar som kan uppstå i en handledningssituation, och klarar av att vara lyhörd till den som handleds. Som det redan nämnts så uppstår ofta jobbiga känslor och det kan kännas otryggt att prata om de problem som man upplever med sitt arbete. Handledaren ska se till att handledningssituationen känns så trygg och uppmuntrande som möjligt. Att tydliggöra tystnadsplikten samt hur arbetshandledningen kan stöda personen blir viktigt i handledningssituationen.

2.4 Etik i arbetshandledningen

Det finns också många etiska frågor att ta i beaktande inom arbetshandledning. Tveiten (2014, s. 61, 62, 64-70) tar upp att tystnadsplikt, trygghet, frivillighet, makt, ansvar och olika yrkesetiska värderingar är sådana saker som kan bli aktuella att fundera på, både för handledaren och den handledde. Handledaren har en plikt att se till att handledningen är bra, och det är viktigt att hen har en viss grad av etisk kompetens i bakgrunden. Man kan ofta utgå från de yrkesetiska värderingar som gäller för den bransch man jobbar i, det vill säga att man strävar efter att göra det som är för andras bästa och behandlar alla med jämlikhet och respekt. Det är ändå viktigt att betona att arbetshandledningen ska vara frivillig och kännas trygg för de som deltar. Om man kan bör man undvika att det uppstår någon form av maktförskjutning, dvs. att den som handleder har en högre och mera inflytelserik position än den som handleds, till exempel. Att de olika parterna behandlar varandra med respekt bidrar också till känslan av tryggheten. Tveiten (2014 s. 51) menar också att om handledningen görs av ledaren, kan den handledde vara rädd för att ett öppet samtal kan ge oönskade konsekvenser.

Enligt Tveiten (2014 s. 69, 70) hänger också tystnadsplikten ihop med trygghet. Mellan handledaren och den handledde finns en överenskommelse om att det som diskuteras inte förs vidare, om man inte har kommit överens om något annat. Det ska vara tydligt vad som ingår i tystnadsplikten. Om det uppdragas tjänstefel kan arbetshandledaren vara tvungen att informera om detta till exempelvis en förman av moraliska och juridiska skäl.

3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Det ökade behovet av personal inom social- och hälsovården ställer stora krav på arbetsgivarna att kunna stöda yrkesutvecklingen och arbetshälsan hos arbetstagarna. Syftet med detta arbete är att tydliggöra sambandet mellan aktivitetsbalans och arbetslivsbalans samt arbetshandledningens betydelse för dessa. Eftersom social- och hälsovården är en kvinnodominerad arbetsmarknad tangeras även hur arbetshandledning kunde påverka arbetshälsan hos kvinnor.

1. Hur påverkar aktivitetsbalansen arbetslivsbalansen?
2. Hur kan arbetshandledning stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsan hos professionella inom social- och hälsovård?

3.1 Avgränsning

Vi har i detta arbete valt att behandla sådan arbetshandledning som är individuell, regelbunden och inte sådan som kan ges åt arbetstagaren efter en kris eller arbetshandledning som har som syfte att förbättra andan på arbetsplatsen. Vi vill lyfta fram arbetshandledning som ges åt personer inom behandlande yrken.

4 METOD

I detta kapitel beskriver vi och motiverar vårt val av metod som är en allmän litteraturstudie. Det finns mycket tillgängligt material i förhållande till arbetshandledning, arbetslivsbalans och arbetshälsa och därför blir det mest logiska arbetssättet att gå tillbaka till tidigare forskning och utföra en litteraturstudie. Vi redogör våra kriterier i förhållande till litteratur och artiklar och beskriver vår litteratursökning samt analysmetod.

4.1 Litteraturstudie som metod för insamling av data

Då man söker kunskap är böcker, artiklar eller rapporter de vanligaste källorna. Det finns mycket material i tryckt form, men även i digitalt format. I en litteraturstudie hanteras oftast båda formerna och det blir viktigt att tänka på att böcker oftast sammanställt färdigutvecklade modeller och teorier, medan det i artiklar och rapporter redogörs för de senaste upptäckterna. (Patel & Davidson 2011 s. 42)

En litteraturgranskning innebär att ta del av tidigare dokumentation och att detta stöder formuleringen av en vetenskaplig problemställning. Då man granskar litteratur kan det uppdagas brister i kunskapsmassan som ytterligare stöder problemformuleringen. Man

kan också genom tidigare dokumentation ta del av begrepp och vilka metoder som tidigare använts för att undersöka och analysera data. Med hjälp av insamlad data dras slutsatser kring vad som behöver förbättras eller förändras, och föreslå fortsatt forskning. (Backman 2008 s. 28,29, Harris 2020 kap. 7)

Patel & Davidson (2011 s. 42,43,45) lyfter fram att litteraturgenomgången är en tidskrävande process och att man behöver kunna avgränsa för att komma vidare i arbetet. Man behöver få en förståelse för inom vilket ämnesområde problemet finns och också ha i åtanke att beroende på forskningsområde finns det varierande mängd litteratur. Litteratursökningen är inte en enskild del av arbetet, utan den är hela tiden i växelverkan med andra delar av arbetet.

Enligt Forsberg & Wengström (2016 s. 25, 26, 27) går en allmän litteraturstudie ut på att beskriva den kunskap som finns inom ett område genom att analysera och beskriva utvalda studier kring temat. Fördelen med en allmän litteraturstudie är att man kan ta del av mycket information under en kort tidsperiod. En allmän litteraturstudie kan uppfattas som mindre tillförlitlig eftersom den saknar systematisk ansats. Den systematiska litteraturstudien utgår från en forskningsfråga som man systematiskt besvarar.

En allmän litteraturstudie passar som metod för vårt arbete, eftersom vi vill belysa vilken kunskap som finns inom det utvalda forskningsområdet. Även om denna metod kan uppfattas som mindre tillförlitlig än en systematisk litteraturstudie är det troligt att vi kommer att kunna besvara våra frågeställningar och sammanställa nyttig kunskap.

4.2 Urvalskriterier och artikelsökning

Artikelsökningen inleddes med att vi läste artiklar om arbetshälsa, arbetslivsbalans och arbetshandledning. Eftersom vi som ergoterapistuderande ser på detta genom ett aktivitetsperspektiv behövdes också en ytterligare fördjupning i begrepp som finns inom aktivitetsvetenskapen såsom aktivitetsbalansens inverkan på hälsan. Ett flertal artiklar behandlade att kvinnor ofta upplever en obalans mellan arbetsliv och rollerna i privatlivet och denna problematik inkluderades i arbetet. Även material som berörde Covid-19

pandemins inverkan på arbetshälsan hos personer inom social- och hälsovård var av intresse. Detta ämne är väldigt aktuellt och behandlas i korthet. Under arbetets gång har vi haft regelbunden kontakt och inbokade träffar för att diskutera intressanta infallsvinklar, frågeställningarna och det ihopsamlade materialet.

Inklusionskriterier

I litteraturgenomgången är det viktigt att vara medveten om att man inte hinner gå igenom allt material i detalj. Nyttan av materialet bedöms och det kan man göra genom att gå igenom abstrakt, sammanfattningar eller innehållsförteckningar. (Patel & Davidson 2011, s. 46)

I arbetet har inkluderats artiklar och litteratur som direkt berör aktivitetsbalans, arbetslivsbalans, arbetshälsa, covid-19, kvinnors arbetshälsa och arbetshandledning. Vi har använt oss av material både på engelska och svenska. I litteratursökningen användes främst databaserna EBSCO (academic search complete), ScienceDirect och Google Scholar. Exempel på sökord som använts är: career counseling, vocational guidance, work-place counselling, healthcare professionals, work-life balance, activity balance, mental health och occupational balance. Vi har inkluderat totalt 24 artiklar, 12 böcker och 5 nätkällor i arbetet. Innehållsanalysen har gjorts på 11 artiklar.

Genom att läsa igenom sammanfattningar och abstrakt har vi kunnat bestämma om artiklarna varit relevanta eller inte. I början av arbetsprocessen var tanken att material publicerat 2011-2021 skulle användas, men under arbetets gång blev det tydligt att några äldre källor behövde inkluderas. Därför är de inkluderade artiklarna och böckerna publicerade mellan åren 2007-2021 och är tillgängliga i full text. I arbetet har böcker som behandlar arbetshandledning inom behandlande yrken och även några nätsidor kring ämnet tagits med.

SÖKORD	RESULTAT	FÖRFATTARE & ÅRTAL	DATUM
Covid-19, mental health, healthcare professionals	Mental Health Among Medical Professionals During the COVID-19 Pandemic in Eight European	Hummel, S., Oetjen, N., Du, J., Posenato, E., Resende de Almeida, R-M., Losada, R., Ribeiro, O.,	7.9.2021

	Countries: Cross-sectional Survey Study	Frisardi, V., Hopper, L., Rashid, A., Nasser, H., König, A., Rudofsky, G., Weidt, S., Zafar, A., Gronewold, N., Mayer, G., Schultz, J., 2021	
Covid-19 and healthcare professionals	Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian Covid-19 pandemic	Barello, S., Palamenghi, L., Graffigna, G., 2020,	12.11.2021
Workplace counseling	Employee opinions about workplace counselling: A qualitative study	Torun, A., 2013	4.10.2021
Work life balance, nordic countries	A “balanced” life: work-life balance and sickness absence in four Nordic countries,	Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P., Anthony, D-S., 2015	11.10.2021
Career counseling, benefits, advantages, positive effects	Expectations of career counseling and their effect on client satisfaction	Chiesa, R., Petruzzello, G., Mariani, M. G., Guglielmi, D, 2020	4.11.2021
Career counseling, benefits, advantages, positive effects	Counselling in the workplace: how time-limited counselling can affect change in well-being	Collins, J., Gibson, A., Parkin, S., Parkinson, R., Shave, D., Dyer, C., 2012	4.10.2021
Career counselling, women	Career development and counselling for women: connecting theories to practice	Coogan, P., Chen, C., 2007	4.11.2021
Occupational balance	Occupational therapists’ perception of the concept of occupational balance	Yazdani, F., Harb, A., Rassafiani, M., Nobakht, L., Yazdani, N., 2018	4.10.2021
Occupational balance	Occupational balance in health professionals in Sweden	Wagman, P., Lindmark, U., Rolander, B., Wåhlin, C., Håkansson, C., 2017	16.9.2021
Occupational Balance, Covid-19	How the occupational balance of healthcare	Yilmaz, G., Zengin, G., Temucin, K.,	9.11.2021

	professionals changed in the covid-19 pandemic: a mixed design study	Aygün D., Aki, E., 2021	
Work-life balance, job satisfaction	Supervisor support and organizational commitment: The role of Work-family conflict, Job Satisfaction and work-life balance	Talukder A K M Mominul Haque, 2019	9.11.2021
Occupational balance, women, roles	Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies	Evans, K., Girdler, S., Falkmer, T., Richmond, J., Wagman, P., Millsted, J., Falkmer, M., 2017	17.1.2022
Career counselling, women	Early 20-th century Career counseling for women: Contemporary practice and research implications	Alshabani N., Soto S., 2020	15.11.2021
Occupational balance, occupational therapy	The linkage between patterns of daily occupations and occupational balance: Applications within occupational science and occupational therapy practice	Eklund M., Orban K., Argentzell E., Bejerholm U., Tjörnstrand C., Erlandsson L-K., Håkansson C., 2017	17.1.2022
Career counselling	Whole-Life career management-A counselling intervention framework	Hirschi A., 2020	16.9.2021
Compassion fatigue	Helping Nurses Cope with Grief and Compassion Fatigue: an Educational Intervention	Houck, D., 2014	4.10.2021
Occupational balance, nordic countries	The combination of psychosocial working conditions, occupational balance and sociodemographic characteristics and their association with nor or negligible stress symptoms	Håkansson, C., Lexén, A., 2021	10.12.2021

	among Swedish occupational therapists		
Career counselling, education	Career counseling- the solution for bridging the gap between education and labour market	Litoiu N., 2015	4.10.2021
Work-life balance, gender equality	Part-time work, work-life balance and gender equality	Lyonette C., 2015	16.9.2021
Domestic work	The division of domestic work among dual-career and dual-earner couples in Finland	Känsälä M., Oinas T., 2016	11.10.2021
Burnout, healthcare professionals	Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia	Rudman, A., Arborelius, L., Dahlgren, A., Finnes, A., Gustavsson, P., 2020	16.9.2021
Elderly people, aging	The World Health Organization (WHO) approach to healthy aging	Rudnicka, E., Napierala, P., Podfigurna, A., Meczekalski, B., Smolarczyk, R., Grymowicz, M., 2020	16.9.2021
Work-life balance, covid-19	Work-life balance in the face of covid-19: the gendered impact	Ruzungunde, V., Zhou, S., 2021	2.3.2022
Career counseling	Integrating relational perspectives in career counseling practice	Kenny M., Blustein D., Meerkins T., 2018	16.9.2021

Tabell 1. Lista över de inkluderade artiklarna.

Böckerna som använts i arbetet är presenterade i tabellen nedan.

FÖRFATTARE	TITEL + ÅRTAL
Backman Jarl	Rapporter och uppsatser, 2008
Christiansen Charles, Townsend Elizabeth	Introduction to occupation: the art and science of living, new multidisciplinary perspectives for understanding human

	occupation as a central feature of individual experience and social organization, 2009
Dalen Monica	Intervju som metod, 2015
Erlandsson Lena-Karin, Persson Dennis	ValMo-modellen- ett redskap för aktivitetsbaserad arbetsterapi, 2014
Granskär Monica, & Höglund-Nielsen Birgitta	Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvården, 2012
Gerge Anna (red.)	Med empatin bevarad-varför handledning är nödvändig, 2010
Harris Dave	Literature review and research design: a guide to effective research practice, 2020
Hawkins Peter & Shohet Robin	Handledning inom behandlande yrken, 2008
Henricson Maria, (red.)	Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad, 2012
Kielhofner Gary	Model of human occupation- teori och tillämpning, 2012
Kjellberg Anders & Sörqvist Patrik	Experimentell metodik för beteendevetare, 2016
Patel Runa & Davidson Bo	Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning, 2011

Tabell 2. Lista över inkluderade böcker.

Exklusionskriterier

Inom ramen för detta arbete har artiklar som berör arbetshälsan i icke relevanta yrkesgrupper och arbetshälsan i asiatiska länder exkluderats. Vi har även valt att exkludera artiklar som fokuserar på annan än den individuella handledningen som t.ex. grupphandledning, handledning efter en kris eller handledning som ges för att förbättra stämningen på arbetsplatsen.

4.3 Innehållsanalys som metod för bearbetning av data

I detta avsnitt redovisas för hur analysen av innehållet har utförts. Valet av tillvägagångssätt motiveras och beskrivs. Dessutom redogörs valen av kategorier samt teman i förhållande till analysen.

Vid utförandet av en kvalitativ innehållsanalys behöver man kunna identifiera likheter och skillnader i texter. Genom att kategorisera och skapa teman påvisas dessa. Vid tolkning av texter blir det viktigt att förstå sammanhanget i vilket studien har utförts. Man behöver även förstå innehållet utifrån den text som kommer före och efter, en text är inte fri från sitt sammanhang. Genom teman lyfts det centrala innehållet som återkommer inom de olika kategorierna fram. Teman kan användas för att skapa den röda tråden och de kan också delas in i underteman. (Granskär & Höglund-Nielsen 2012 s. 162, 164)

Vi har i vårt arbete valt kvalitativ innehållsanalys som vår analysmetod. Denna analysmetod stöder studiens syfte, eftersom vi kan skapa teman och kategorier utgående från det samlade materialet. På detta sätt blir kopplingen mellan arbetshandledning och arbetslivsbalansen hos professionella inom social- och hälsovård tydligare.

Utgående från frågeställningarna har kategorier och teman skapats. Dessa kategorier är arbetshandledning, arbetslivsbalans och arbetshälsa. Sedan har återkommande teman formulerats med utgångspunkt i faktorer som påverkar de professionellas hälsa. De olika kategorierna har utvecklats under processens gång. Kategorierna har fyllts med innehåll och en fördjupning av teman har behövts genomföras. I materialet har det tydligt kommit fram begrepp som exempelvis stress, utmattning, kompetens, roller, känslöhantering, aktiviteter, tidsanvändning och återhämtning. Vi har gjort en djupare analys av allt material för ytterligare öka vår förståelse för den erhållna kunskapen och kunna sammanställa den till tillförlitliga resultat.



Tabell 3. Kategorisering baserad på återkommande teman i innehållsanalysen.

Backman (2008, s. 78) menar att analysen är beroende av frågeställningarna och därav bestämmer vad som analyseras. Det blir viktigt att kunna sammanställa material för att göra jämförelser. En omständighet som kan försvåra detta arbete är om det finns motsägande resultat i likvärdiga studier.

För att analysera innehållet i det valda materialet har vi återgått till frågeställningarna i ett antal omgångar. Detta tillvägagångssätt har hjälpt oss att hålla fokus och kunna lyfta fram relevant information. Sökorden har också fungerat som vägledning. Vi har under arbetets gång konstaterat att vissa begrepp kring arbetslivsbalans, arbetshälsa och arbetshandledning varit återkommande och de har fungerat som bra grund i skapandet av kategorier och teman.

4.4 Reliabilitet och validitet

Reliabiliteten i ett arbete har att göra med arbetets resultat. Om arbetet upprepas och ger samma resultat, har arbetet hög reliabilitet. Ifall arbetet helt saknar reliabilitet däremot, uppstår helt slumpmässiga resultat. Ett arbete som har hög validitet innebär att det undersöker det vi verkligen vill undersöka, och inte missa någon viktig aspekt av fenomenet. (Kjellberg & Sörqvist, 2016 s. 84, 90)

Eftersom det finns mycket material och forskning kring forskningsområdet, utgår vi ifrån att våra slutsatser blir korrekta. Många liknande aspekter lyfts fram i det material som samlats in, vilket också ger resultaten en högre trovärdighet.

4.5 Etiska överväganden vid litteraturstudie

Kunskap kräver ofta att människor involveras. Forskningsetiska principer behöver därför beaktas då man gör en undersökning eftersom de skyddar människans grundläggande värde och rättigheter. Ett forskningsarbete behöver vara till nytta för individen, samhället eller professionen. Det blir viktigt att reflektera kring bakomliggande orsaker till undersökningen och att det finns ett tydligt värde bakom den. Ett examensarbete kan ge nya kunskaper som kan användas av professionella. I en litteraturstudie deltar inte respondenter och därför behöver inte aspekter kring konfidentialitet, anonymitet och personuppgifter tas i beaktande. Man behöver ändå vara medveten om att det kan uppstå feltolkningar av material på grund av bristande metod-och språkkunskaper. (Henricson 2012 s. 70,77, 86)

Genom att vara väl pålästa kring det tema och de begrepp som blir relevanta i detta arbete, ser vi till att arbetet håller en hög kvalitet och bidrar med sådan fakta som är till nytta för andra professionella. Man ska alltså se till att använda sig av tillförlitliga och relevanta källor i sitt arbete, samt hänvisa till dem tydligt och korrekt. Det ska klart framgå vilken text som baserar sig på vetenskapliga källor och vad som är egna slutsatser. (Forsknings-etiska delegationen 2012 s. 18 ,19)

5 RESULTAT

I detta kapitel sammanfattas och redogörs för de resultat som framkommit av litteraturstudien. Frågeställningarna i litteraturstudien är:

1. Hur påverkar aktivitetsbalansen arbetslivsbalansen?
2. Hur kan arbetshandledning stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsan hos professionella inom social-och hälsovård?

Resultaten visar hur aktivitetsbalans och arbetslivsbalans är sammankopplade. Arbetshandledningens inverkan på arbetslivsbalans och arbetshälsa tydliggörs. Litteraturstudien lyfter fram fördelarna med arbetshandledning både som ett verktyg i att

planera sin karriär och för att utvecklas professionellt. Genom att se på yrkesutövaren som en helhet och beakta de roller hen har i det privata kan man inom arbetshandledningen skapa ändamålsenliga målsättningar. Dessa målsättningar stöder aktivitetsbalansen, arbetslivsbalansen och arbetshälsan.

5.1 Hur påverkar aktivitetsbalansen arbetslivsbalansen?

I en studie av Yazdani et al. (2018) tydliggörs att aktivitetsbalans innebär att det finns en bra fördelning mellan arbete, fritidsaktiviteter och återhämtande aktivitet. Denna balans är en subjektiv upplevelse som påverkas av personliga faktorer och av omgivningen. Genom att engagera sig i aktiviteter som är meningsfulla kan man uppnå en känsla av struktur, mening, kompetens och tillfredsställelse. Eftersom livssituationen förändras över tid kan en obalans uppstå och den kan leda till ohälsa i form av t.ex. trötthet, känsla av otillräcklighet, dålig självkänsla, stress och utmattning. Övriga faktorer som kan orsaka obalans kan vara sjukdom, personliga och omgivningens krav, ekonomisk press, plikter, förväntningar eller roller. En överrepresentation inom något område som att ha för stort fokus på t.ex. arbete ger aktivitetsobalans som i sin tur leder till hälsorelaterade utmaningar.

Vidare lyfter Eklund et al. (2017) fram att den tid man har för olika aktiviteter, värdet aktiviteten har och hur tillfredställande man kan utföra aktiviteten i förhållande till den egna förmågan och resurserna är viktigt för aktivitetsbalansen. Att kunna möta de krav som finns i förhållande till de roller man har som person är också av stor betydelse. Aktivitetsutförandet behöver stämma överens med den egna upplevelsen av aktiviteten för att personen ska känna delaktighet, tillfredsställelse och balans. Wagman et al. (2017) och Evans et al. (2017) tar fasta på att återhämtande aktiviteter är mycket betydelsefulla för välmåendet. Det är viktigt att kunna känna att man har en balans mellan arbete och fritid, men man behöver ha i åtanke att upplevelsen av hurdana aktiviteter som är meningsfulla och återhämtande är ytterst individuell. Om man inte har balans i vardagen kan det leda till stressrelaterade problem.

Coping with daily life, including a manageable pattern of daily occupations and a satisfying occupational balance is becoming increasingly challenging for people in today's society due to high demands and multi-tasking in workplaces, family life, social life etc. (Eklund et al.2017)

Känsälä & Oinas samt Alshabani & Soto (2020) lyfter fram att kvinnor ofta jobbar deltid och har sämre lön, sämre förmåner och sämre möjligheter att avancera professionellt. Kvinnor som arbetar heltid har även de ett större ansvar för hemmet. Mannens deltagande upplevs vara mera sporadiskt och frivilligt. Här lyfter Evans et al. fram att ergoterapeutens kompetenser kring aktivitetsbalans kan utgöra ett viktigt stöd och ge verktyg för att förbättra aktivitetsbalansen. Helt konkret behöver kvinnor alltså fundera kring hur de ska få tillräckligt med återhämtning och vila, trots mycket ansvar både på arbetsplatsen och hemma.

Women juggling employment with multigenerational caring responsibilities, otherwise known as the working sandwich generation, may experience increased difficulty in achieving role balance due to the multitude of time critical priorities they need to achieve on a daily basis...Occupational therapy's long-standing emphasis on balancing occupations and roles perfectly positions this profession to assist these women in their quest for role balance. (Evans et al. 2017)

Man har kunnat konstatera att trots att många gradvis har kunnat återgå till en normalare vardag har de flesta människors aktivitetsmönster påverkats av Covid-19 pandemin. Balansen mellan produktiva aktiviteter och fritidsaktiviteter har blivit rubbad, särskilt hos hälsovårdspersonal som har fått ökad belastning och ändrade arbetsuppgifter. Distanseringen har påverkat människors vanor och beteenden drastiskt och det gör det svårt att skapa en aktivitetsbalans. För att stöda arbetslivsbalansen kunde arbetsgivarna sträva till att förbättra arbetstiderna, beakta belastningen för att det skulle vara lättare att kunna organisera sina familjeroller. Detta skulle minska upplevelsen av stress och otillräcklighet. Arbetsgivarna kunde också ordna återhämtande aktiviteter för sina anställda för att stöda arbetshälsan. (Yilmaz 2021)

5.2 Hur kan arbetshandledning stöda arbetslivsbalansen och arbetshälsa hos professionella inom social- och hälsovård?

Arbetshandledning har främst varit ett sätt att vägleda personer att hitta ett för dem lämpligt yrke. Detta har dock styrts av faktorer som kön, etnicitet och socioekonomisk

status. Arbetshandledning har i första hand varit tillgänglig för män, men i takt med att dagvård och utbildning för barn har utvecklats och kvinnor börjat arbeta alltmer har den också blivit tillgänglig för dem. (Alshabani & Soto 2020)

Hirschi (2020) menar att man inom arbetshandledningen behöver beakta många olika faktorer som inverkar på personens liv som helhet. Arbetsmarknaden, karriärutvecklingen, teknik, könsroller förändras kontinuerligt och detta ger utmaningar. Inom ramen för arbetshandledning behöver man förutom arbetssituationen också beakta personens roller i det privata för att kunna förstå vilka krav och utmaningar det kan finnas. Genom att i arbetshandledningen ha ett helhetsperspektiv kan den bli så nyttig som möjligt. Tillsammans med personen blir det viktigt att reflektera kring vilka roller och målsättningar man har för att kunna upptäcka eventuella faktorer som hindrar och sådana som möjliggör utveckling.

Hirschi (2020) och Kenny et al. (2018) poängterar vidare att om man inom handledning kan känna igen och skapa målsättningar både inom ens yrkesroll och de roller man har utanför arbetet kan man få en djupare förståelse för hur dessa påverkar varandra. Genom tydliga målsättningar kan man öka motivationen och känslan av meningsfullhet. Målsättningarna stöder karriärplaneringen och denna planering kan skapa en bättre balans som ger tid också för privatlivet. Målsättningarna är kopplade till personens värderingar, identitet och förutsättningar. Den handledde behöver förstå sina egna prioriteringar och förväntningar i förhållande till arbetet. Det är viktigt att förstå att målsättningarna ändras över tid och att de också kan inverka negativt på varandra.

Counselors can help clients in developing ways to increase personal and structural resources and in developing strategies to address existing barriers. This can include helping clients negotiate with family members, work colleagues and supervisors to augment resources or reduce barriers. (Hirschi 2020)

Kenny et al. (2018) menar också att handledaren kan stöda yrkesutövaren i att skapa sociala nätverk och utveckla sina sociala förmågor för att bättre kunna ta hand om sig själv och andra. Att utveckla sina sociala förmågor har en positiv effekt på hur man arbetar i team. Man behöver i handledningen även diskutera konkreta frågor som lön och

familjfrågor. Genom att diskutera sådana frågor fås en djupare insikt om personens prioriteringar och värderingar.

I en studie som genomförts av Collins et al. (2012) konstaterades det att handledning på arbetsplatsen inverkar positivt på personalens välmående. Anställda som upplevde symptom av stress, ångest och depression erbjöds att få delta ett antal gånger i arbetshandledning. Resultatet visade att efter deltagandet i arbetshandledningen förbättrades symptomen i upp till sex månader framöver.

Evans et al. (2017) Känsälä & Oinas (2016), menar att det för kvinnor är en mycket större utmaning att hantera sina olika roller och uppgifter. Kvinnorna har ofta ett större ansvar över hemmet och att ta hand om barnen. Dessutom finns det en allt ökande andel som har sina åldrande föräldrar att ta hand om, vilket blir en ytterligare belastning i vardagen. Det kan vara svårt att finna tid för återhämtning och sömn blir mindre viktigt. Detta leder i sin tur till hälsorelaterade problem.

Alshabani & Soto (2020) menar att man inom arbetshandledning behöver arbeta med de normer och uppfattningar som styr då man tänker på kvinnor i arbetslivet. Kvinnosynen, barriärer inom utbildning, könsroller, psykologiska faktorer, påverkan av familj och förväntningar från omgivningen är faktorer som inverkar på hur en kvinna kan vara i arbetslivet. Det finns fortfarande starka övertygelser om hurdana arbeten som är typiska kvinnoarbeten, samtidigt som det också finns tydliga förväntningar på kvinnans roll utanför arbetslivet. Man behöver förstå att alla yrken kan vara lämpliga för kvinnor och att det är viktigt att utveckla handledning baserad på kvinnors erfarenheter och upplevelser. Handledaren behöver vara lyhörd och inte låta sig styras av samhällets normer. Att sträva till en jämlikare fördelning av uppgifter i hemmet skulle stöda kvinnans möjligheter att göra karriär.

Känsälä & Oinas (2016) poängterar att vi i Finland har en hög utbildningsnivå som möjliggör för kvinnor att ha högt uppsatta positioner på arbetsmarknaden. Man har kunnat konstatera att om båda parter har arbeten som är jämställda och en jämlikare uppfattning

om könsroller leder det till att man också delar hemarbetet mera jämlikt. Om kvinnan gör karriär och arbetar heltid har hon mindre tid för arbetsuppgifter i hemmet och det leder också till att hon också utför mindre sådana.

Det är osäkert hur pandemin på lång sikt kommer påverka social- och hälsovårdspersonals psykiska mående. Enligt Barello et al. (2020) kan det finnas en ökad risk för exempelvis posttraumatiskt stressyndrom, i synnerhet där pandemin har varit som värst. Många personer har redan drabbats av emotionell utmattning och utbrändhet samt upplever flera fysiska symptom såsom sömnsvårigheter och minskad aptit. Undersökningen visade också att kvinnor hade värre symptom jämfört med männen, och hade därmed en ökad risk för att drabbas av utbrändhet. Barello et al. menar att det är av stor vikt att erbjuda tillräcklig hjälp och handledning för att förebygga PTSD, utmattning och andra hälsoproblem bland social- och hälsovårdspersonal.

6 RESULTATDISKUSSION

I detta kapitel sammanfattas de faktorer som kan orsaka ohälsa för personer som arbetar inom social- och hälsovård. Vi vill även lyfta fram vilka positiva effekter arbetshandledningen kan ha på arbetslivsbalansen och arbetshälsan. För att ytterligare tydliggöra resultatet i förhållande till frågeställningarna i denna litteraturstudie görs en koppling till tidigare forskning.

6.1 Koppling mellan aktivitetsbalans och arbetslivsbalans

Flera studier lyfter fram att de faktorer på arbetsplatser inom social- och hälsovård som inverkar på arbetshälsan och arbetslivsbalansen är exempelvis stor tidsbrist, ökad arbetsbörda, åldrande befolkning, förändrade arbetstider och uppgifter samt ekonomiska krav och lagstiftning. Social- och hälsovårdsreformen är, som tidigare nämnt, en unik situation för Finland och de professionella. (Rudnicka et al. 2020, Social- och hälsovårdsreformen 2021) Hummel et al. (2021) lyfter även upp covid-19 pandemin och

vilken inverkan den har haft på arbetsplatsen och de anställda. På många håll har yrkesutövare fått nya arbetsuppgifter och vården av patienter som smittats av Covid-19 har prioriterats före andra patientärenden, och många sjukhus och hälsovårdscentraler har blivit överbelastade.

På grund av de ovannämnda faktorerna blir det en stor utmaning att uppnå och upprätthålla en bra arbetslivsbalans hos professionella inom social- och hälsovårdsbranschen. (Talukder & Monimul, 2019, Antai et al. 2015). Då denna bransch också är mycket kvinnodominerad så upplever många att det finns en obalans i rollfördelningen i hemmet. Det blir en dubbel börda att sköta både arbete och uppgifterna som medföljer i privatlivet. Därför är det vanligt att man lämnar bort meningsfulla aktiviteter samt återhämtning, fastän det skulle vara väldigt viktigt för välmåendet och motivationen. (Lyonette 2015, Coogan & Chen 2007)

Känsälä & Oinas (2016), Evans et al. (2017), lyfter fram kvinnornas obalans mellan arbetsliv och uppgifter i hemmet. Flera har också åldrande föräldrar att ta hand om på sin lediga tid. Detta leder till att kvinnorna har för lite tid för återhämtande aktiviteter och vila. Evans et al. (2017) tar fram att ergoterapeutens kompetenser kring aktivitetsbalans kunde utgöra ett viktigt stöd och ge verktyg för att förbättra aktivitetsbalansen. Helt konkret behöver kvinnor alltså fundera kring hur de ska få tillräckligt med återhämtning och vila, trots mycket ansvar både på arbetsplatsen och hemma.

Kielhofner (2012 s. 130) säger att alla inte nödvändigtvis upplever sitt arbete som intressant. Då behövs istället andra fritidsaktiviteter för återhämtning, därmed blir också balansen mellan arbete och fritid mycket viktig. Känslan av aktivitetsbalans är ändå ytterst individuell. Kielhofner lyfter vidare fram att det kan bli svårt att fördela tiden mellan aktiviteter, och det är samhällets normer som ofta styr tidsfördelningen. En arbetsplats strikta tidsschema kan vara en stor faktor som inverkar på hur den professionella delar upp sin tid.

Arbetet man utför behöver kännas meningsfullt och det behöver finnas trygga arbetsmiljöer och strategier för att stöda arbetshälsan hos yrkesutövarna. Dessa strategier inbegriper en välfungerande arbetshälsovård, multiprofessionellt arbete och

arbetshandledning. (WHO 2021, Super 2021) Yilmaz et al. (2021) poängterar att arbetsgivaren har en central roll i att förbättra arbetsvillkor, beakta arbetsbelastningen och justera arbetstider för att möjliggöra en bättre fördelning mellan arbete och fritid. Genom att erbjuda återhämtande aktiviteter för de anställda kan man stärka delaktigheten och förbättra orken hos de anställda.

Man kan se tydliga likheter mellan ett aktivitetsvetenskapligt tankesätt och arbetshandledning. Båda ser personen som en helhet och kan förstå hur personens värderingar, vanor, rutiner, roller och förmågor påverkar hens göranden. Man beaktar även det kontext och den miljö personen befinner sig i och bedömer vilka hinder eller möjligheter för utveckling som kan finnas. Eftersom alla är påverkade av yttre faktorer i sitt arbete och dessa inte nödvändigtvis går att ändra på, blir det viktigt att yrkesutövaren ges möjlighet att reflektera kring hur hen skulle kunna uppnå en god arbetslivsbalans. Det blir även viktigt att fundera på hur man i hemmet kunde fördela arbetet så att det inte belastar den ena personen mera.

6.2 Arbetshandledningens inverkan på arbetshälsa och arbetslivsbalans

De negativa hälsoeffekterna av den stora arbetsbördan samt stressigt tempo leder ofta till utbrändhet, depression och sömnsvårigheter. Långvariga sjukskrivningar börjar bli allt vanligare. (Rudman et al. 2020) Hawkins & Shohet (2008) samt Houck (2014) tar upp att man kan utveckla en likgiltighet för sina patienter och en motvilja att lära sig nya saker. Det finns även en risk för att man börjar följa vissa mönster i klientrelationerna. Empatitrotthet samt svårigheter att hantera känslor är också utmaningar som lyfts upp. I vårdande yrken kan arbetet kännas hopplöst och man kan uppleva en känsla av otillräcklighet. Den nuvarande Covid-19 situationen kommer också antagligen att ha stor inverkan på de professionellas psykiska hälsa också på längre sikt. (Hummel et al. 2021) Ytterligare poängterar Torun (2013) att det kan finnas en motvillighet att söka sig till arbetshandledning, eftersom man inte vill visa svaghet inför sina kollegor och överordnade. Detta leder till att problem förblir olösta och kan leda till ohälsa.

Arbetshandledningen behöver vara professionellt inriktad för att kunna vara ändamålsenlig. Det innebär att yrkesutövandet blir i fokus. Inom arbetshandledningen kan ett viktigt fokus vara karriärplanering där man tar fasta på personens färdigheter, förmågor och arbetsvanor. Detta stöder i att hitta rätt yrkesområde och är särskilt viktigt i början av karriären. Man behöver reflektera över arbetsuppgifter, belastning, känslor och utveckling. (Litoui 2015, Tveiten 2014, Gerge 2010, Talentia 2021)

Alshabani & Soto (2020), Hirschi (2020) och Kenny et al. (2018), menar att arbetshandledningen kan användas för att hitta ett lämpligt yrke och kunna planera sin karriär. Genom att kunna förstå sina förutsättningar, prioriteringar och förväntningar kan man skapa tydliga målsättningar. Att planera sitt arbetsliv ger även utrymme för att ha ett tillfredställande privatliv.

Hawkins & Shohet (2008) lyfter fram att den utvecklande funktionen inom arbetshandledning är väldigt viktig, särskilt i arbeten där man möter klienter. Man behöver reflektera kring hur man arbetar med dem och vara medveten om sina interventioner och kunna motivera dem. Detta stöder yrkesutövaren i att utforska nya sätt att arbeta och också att kunna säkra klientarbete av god kvalitet. I resultatet lyfter Kenny et al. (2018) fram att man i handledningen behöver stärka sina sociala förmågor för att kunna hjälpa sig själv och andra. De sociala förmågorna behövs speciellt då man arbetar i team.

Hawkins & Shohet (2008), Tveiten (2014) Gerge (2010) menar vidare att en individuell handledning stöder den handleddes lärprocesser och känslohantering på ett djupare plan, men att det blir viktigt att inte blanda ihop handledning med terapi. Fokus behöver vara på det yrkesmässiga, men för att kunna stöda yrkesutövaren på ett bra sätt behöver handledaren förstå att privatlivet kan påverka yrkesfunktionen. Inom handledningen blir det viktigt att hitta de resurser som stöder personens välbefinnande. Det kan vara frågan om att ha tid med familj och vänner eller att man behöver ägna sig åt någon fysisk aktivitet. Arbetshandledningen kan vara nyttig för att kunna skapa stresslindrande strukturer på arbetsplatsen. Man har även kunnat visa på att regelbunden individuell arbetshandledning bidrar till att lindra/förbättra symptomen på exempelvis stress, ångest och depression (Collins et al. 2012).

Inom arbetshandledningen behöver handledaren vara medveten om hur normerna i samhället inverkar på förväntningarna inom arbetslivet. Handledningen behöver utvecklas på ett sätt som bygger på tidigare erfarenheter och upplevelser. Olika yrken kan vara lämpliga för alla och en jämlik fördelning av uppgifterna i hemmet stöder också arbetslivsbalansen. (Alshabani & Soto 2020). Känsälä & Oinas (2016) lyfter fram att eftersom vi i Finland har en hög utbildningsnivå finns det bättre förutsättningar för jämställdhet både inom yrkesliv och privatliv.

Med hjälp av arbetshandledning kan man ge möjlighet för yrkesutövaren att utvecklas och öka kompetensen. Arbetshandledningen ger utrymme för att se sina egna styrkor och svagheter samt bearbeta känslor och fördomar. Genom att utvärdera sin kompetens och analysera sina tillvägagångssätt kan man dessutom säkra en god kvalitet på klientarbetet. Yrkesutövaren behöver förstå sina egna handlingsmönster och vid behov förändra dem. Arbetshandledningen kan stöda i att hitta rätt arbetsplats- och uppgifter. Om yrkesutövaren känner sig kompetent och som en del av en gemenskap ökar trivseln på arbetet och arbetet känns mera motiverande. Arbetsgivaren spelar en stor roll i hur de anställda trivs i sitt arbete. Arbetsgivaren kan genom att erbjuda gott ledarskap, god kommunikation, välstrukturerade arbetsplaner, trygga arbetsmiljöer, hälsovård och arbetshandledning tillgodose en öppen och accepterande arbetsmiljö.

Då det kommer till kvinnornas arbetslivsbalans och arbetshälsa kan arbetshandledningen fungera som ett stöd för att skapa strukturer och uppmärksamma den egna tidsanvändningen. Fokus i dagens samhälle ligger mycket på prestation och effektivitet vilket leder till att kvinnor åtar sig alltför många uppdrag på samma gång. Detta leder till stress och en känsla av otillräcklighet vilket i sin tur leder till ohälsa. Det blir viktigt att stöda kvinnor i att skapa fungerande mönster i vardagen så att det finns utrymme för återhämtning och vila. Återhämtningen blir otroligt viktig för att kunna undvika stressrelaterade problem, sjukskrivningar och byten av arbetsplats.

6.3 Metoddiskussion

Att göra en allmän litteraturstudie visade sig vara en bra metod i förhållande till vårt ämnesval. Det finns mycket material som behandlar arbetshandledning, arbetslivsbalans och arbetshälsa och det var inget problem att hitta material, men en aning svårt att avgränsa. Det gällde att noggrant undersöka och överväga vilket material som verkligen platsade i arbetet, eftersom vi undersökte ämnet ur ett aktivitetsvetenskapligt perspektiv. En litteraturstudie passade också med tanke på den tid vi hade att slutföra arbetet. Metoden underlättade även de etiska aspekterna då vi inte behövde beakta respondenters anonymitet och konfidentialitet. Henricson (2012 s. 86) påpekar ändå att det är viktigt att hålla i åtanke då man genomför en litteraturstudie, att feltolkningar av materialet kan uppstå, till exempel pga. bristande språkkunskaper.

Dalen (2015 s. 15, 16) påpekar att det ger ett mervärde att använda intervju som metod, och ger en djupare förståelse i det fenomen som studeras. Inkludering av professionellas egna synpunkter och berättelser hade kunnat ytterligare komplettera den forskning som analyserats, men den forskning som inkluderats i arbetet ger ändå en adekvat inblick i vad som är utmaningarna för professionella, samt vilken inverkan arbetshandledning kan ha på dessa.

Frågeställningarna för arbetet krävde mycket omtanke, och vi funderade noggrant på vilka formuleringar som skulle bli så tydliga som möjligt. Genom en noggrann analys av det insamlade materialet har ett resultat på frågeställningarna sammanställts i resultatkapitlet. Flera konklusioner och förslag på ytterligare forskning presenteras i slutet av arbetet.

7 SLUTSATSER

Då vi arbetat kring dessa frågeställningar har det blivit väldigt tydligt att arbetshandledning är ett viktigt redskap i att stöda, utveckla och främja arbetshälsan hos personer inom social- och hälsovård. De rådande attityderna och forskningsresultaten kring arbetshandledning är väldigt positiva. Arbetshandledningen ser på individen som

en helhet och en ergoterapeut kunde med sitt yrkeskunnande vara en tillgång inom den eller fungera som en coach för att stöda personer uppnå en god aktivitetsbalans. Detta genom att stöda personen i att hitta fungerande strukturer och rutiner i hans egna livssituation, både i arbetslivet och det privata. Väldigt få artiklar lyfte fram negativa aspekter kring arbetshandledning och arbetshälsa. De negativa aspekterna som lyftes fram handlade stigmatisering och om personens och omgivningens inställningar till handledningen.

Kvinnornas utmaningar i arbetslivet beror till stor del på hur samhället är uppbyggt och på de normer som styr. En djupare förståelse för den problematik som kvinnorna möter kunde ytterligare bidra till att kvinnor inte försätter sig i situationer som blir ohållbara för den egna hälsan. I Finland har ett välutvecklat dagvårdssystem som möjliggör att kvinnor kan arbeta vilket ökar jämställdheten i samhället. Trots detta är det oftast kvinnan som ansvarar för att föra och hämta från daghemmet, matlagning och andra uppgifter i hemmet. Detta ställer krav på hur hon planerar sin tidsanvändning. Genom att ha en god kommunikation och skapa en öppen atmosfär på arbetsplatserna kunde det vara lättare för kvinnor att förtydliga sina individuella behov i fråga om arbetets schemaläggning och planering. På detta sätt kunde man stöda en möjlighet för kvinnor att hantera sina olika roller och finna balans mellan arbete, privatliv och återhämtning.

För att ytterligare fördjupa sig i ämnet kunde det vara intressant att utföra intervjuer med personer som har fått arbetshandledning och deras åsikter om den. Eftersom arbetshandledning inte är lagstadgad skulle det även vara av intresse att forska kring vilka yrkesgrupper som får arbetshandledning och vilka som faller utanför och vad denna fördelning kunde bero på.

Den ekonomiska aspekten i fråga om arbetshandledning kunde ytterligare vara ett intresseområde. Finns det resurser att ordna arbetshandledning och i vilken grad har arbetshandledningen blivit en business? Om arbetshandledaren förtjänar bra på sitt arbete kan man kanske fråga sig om arbetshandledningen verkligen strävar till att lösa de problem som finns, eller om det blir viktigare för handledaren att hålla sig med arbete. Arbetshandledning är ofta ett sätt att lösa konflikter eller individuella problem och man kan undra om det verkligen bidrar till att lösa ohälsan i branschen. Arbetshandledningen

skulle genom kunskap och intresse kunna utvecklas till att bättre se de övergripande mönstren inom olika yrken. Det kunde även vara intressant att jämföra arbetshälsa i olika länder eftersom normerna, arbetskulturerna och dagvårdssystemen är så varierande.

KÄLLOR

- Alshabani N., Soto S., 2020, Early 20-th century Career counseling for women: Contemporary practice and research implications, *The career development quarterly*, vol 68.
- Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P., Anthony, D-S., 2015, A “balanced” life: work-life balance and sickness absence in four Nordic countries, *International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 6, nr. 4, s. 205 – 222.
- Backman, J., 2008, *Rapporter och uppsatser*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Barello, S., Palamenghi, L., Graffigna, G., 2020, Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian Covid-19 pandemic, *Psychiatry Research*, nr 290.
- Chiesa, R., Petruzzello, G.; Mariani, M. G.; Guglielmi, D.2020, Expectations of career counseling and their effect on client satisfaction *Career Development Quarterly*. vol. 68, nr. 3, s. 254-267.
- Christiansen, C., Townsend, E., 2009, *Introduction to occupation: the art and science of living, new multidisciplinary perspectives for understanding human occupation as a central feature of individual experience and social organization*, Pearson cop.
- Collins, J., Gibson, A., Parkin, S., Parkinson, R., Shave, D., Dyer, C., 2012, Counselling in the workplace: how time-limited counselling can effect change in well-being, *Counselling and Psychotherapy research*, vol. 12, nr. 2, s. 84 – 92.
- Coogan, P., Chen, C., 2007, Career development and counselling for women: connecting theories to practice, *Counselling Psychology Quarterly*, nr. 20, s. 191 – 204.
- Dalen, M., 2015, *Intervju som metod*, andra upplagan, Gleerups Utbildning AB.
- Eklund M., Orban K., Argentzell E., Bejerholm U., Tjörnstrand C., Erlandsson L-K., Håkansson C., 2017, The linkage between patterns of daily occupations and occupational balance: Applications within occupational science and occupational therapy practice, *Scandinavian Journal of Occupational therapy*, vol. 24, nr. 1.
- Erlandsson L-K., Persson D., 2014, *ValMo-modellen- ett redskap för aktivitetsbaserad arbetsterapi*, Studentlitteratur, Lund.
- Evans, K., Girdler, S., Falkmer, T., Richmond, J., Wagman, P., Millsteed, J., Falkmer, M., 2017, Viewpoints of working sandwich generation women and occupational therapists on role balance strategies, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, vol. 24, nr. 5, s. 366 – 382.

- Forskningsetiska delegationen*, 2012, God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar kring avvikelser från den i Finland, Tillgänglig: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf, Hämtad 1.11.2021.
- Granskär M., & Höglund-Nielsen B., 2012. *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvården*, Studentlitteratur, Lund.
- Gerge A., (red.), 2010, *Med empatin bevarad-varför handledning är nödvändig*, Bulls Graphics Ab, Stockholm.
- Göransson, T., 2010, Att bli handledd, I: Gerge, A., (red.) *Med empatin bevarad – varför handledning är nödvändig*, Bulls Graphics Ab, Stockholm, s. 104, 107.
- Harris, D., 2020, *Literature review and research design: a guide to effective research practice*, Routledge, New York.
- Hawkins P, Shohet R., 2008, *Handledning inom behandlande yrken*, Studentlitteratur, Lund.
- Henricson, M., (red.) 2012, *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad*, Studentlitteratur, Lund.
- Hirschi A., 2020, Whole-Life career management-A counselling intervention framework, *Career Development*, vol. 68, nr. 1.
- Houck, D., 2014, Helping Nurses Cope with Grief and Compassion Fatigue: an Educational Intervention, *Clinical Journal of Oncology Nursing*, vol. 18, nr. 4.
- Hummel, S., Oetjen, N., Du, J., Posenato, E., Resende de Almeida, R-M., Losada, R., Ribeiro, O., Frisardi, V., Hopper, L., Rashid, A., Nasser, H., König, A., Rudofsky, G., Weidt, S., Zafar, A., Gronewold, N., Mayer, G., Schultz, J., 2021, Mental Health Among Medical Professionals During the COVID-19 Pandemic in Eight European Countries: Cross-sectional Survey Study, *Journal of Medical Internet Research*, vol. 23, nr. 1.
- Håkansson, C., Lexén, A., 2021, The combination of psychosocial working conditions, occupational balance and sociodemographic characteristics and their association with nor or negligible stress symptoms among Swedish occupational therapists, *BMC Health Services Research*, vol. 21 nr. 1, s. 1-7.
- Kenny M., Blustein D., Meerkins T., 2018, Integrating relational perspectives in career counseling practice, *The Career Development Quarterly*, vol 66.
- Kielhofner G. 2012, *Model of human occupation- teori och tillämpning*, Studentlitteratur, Lund.

- Kjellberg, A., Sörqvist P., 2016, *Experimentell metodik för beteendevetare*, andra upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Känsälä M., Oinas T., 2016, The division of domestic work among dual-career and dual-earner couples in Finland, *Community, Work & Family*, vol. 19, nr. 4, s. 438-461.
- Litoiu N., 2015 Career counseling-the solution for bridging the gap between education and labour market, *Journal of education and psychological sciences*, vol. 5, nr.1, s. 66-77.
- Lyonette C., 2015, Part-time work, work-life balance and gender equality, *Journal of Social Welfare & Family Law*, vol. 37, nr. 3, s. 321-333.
- Patel, R., Davidson, B., 2011, *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur, Lund.
- Rudman, A., Arborelius, L., Dahlgren, A., Finnes, A., Gustavsson, P., 2020, Consequences of early career nurse burnout: A prospective long-term follow-up on cognitive functions, depressive symptoms, and insomnia, *EClinicalMedicine*, nr. 27.
- Rudnicka, E., Napierala, P., Podfigurna, A., Meczekalski, B., Smolarczyk, R., Grymowicz, M., 2020, The World Health Organization (WHO) approach to healthy aging, *Maturitas*, nr. 139, s. 6 – 11.
- Ruzungunde, V., Zhou, S., 2021, Work-life balance in the face of covid-19: the gendered impact, *Gender & Behavior*, vol. 19, nr. 2.
- Social- och hälsovårdsreformen*, 2021, Tillgänglig: <https://soteuudistus.fi/sv/social-och-halsovardsreformen>, Hämtad: 17.11.2021.
- SuPerliitto*, 2021, Arbetshälsa, Tillgänglig: <https://www.superliitto.fi/pa-svenska/arbetsliv/arbets-halsa-arbetarskydd-och-utveckling-av-arbetslivet/arbets-halsa/>, Hämtad: 01.11.2021.
- Talentia*, 2021 Tillgänglig: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/> Hämtad: 8.11.2021.
- Talukder A K M Mominul Haque, 2019, Supervisor support and organizational commitment: The role of Work-family conflict, Job Satisfaction and work-life balance, *Journal of employment counseling*, vol 56, nr 3, s.98-116
- Torun, A., 2013, Employee opinions about workplace counselling: A qualitative study, *Journal of Knowledge Economy & Knowledge Management*, vol. 8, nr. 2, s. 133-144.

- Tveiten, S., 2014, *Yrkesmässig handledning – mer än ord*, fjärde upplagan, Studentlitteratur, Lund.
- Wagman, P., Lindmark, U., Rolander, B., Wåhlin, C., Håkansson, C., 2017, Occupational balance in health professionals in Sweden, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*. vol. 24, nr. 1, s. 18-23.
- WHO, 2021, Occupational Health, Tillgänglig: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> Hämtad: 17.11.2021.
- Yazdani, F., Harb, A., Rassafiani, M., Nobakht, L., Yazdani, N., 2018, Occupational therapists' perception of the concept of occupational balance, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, vol. 25 nr. 4, s. 288-297.
- Yilmaz, G., Zengin, G., Temucin, K., Aygün D., Aki, E., 2021, How the occupational balance of healthcare professionals changed in the covid-19 pandemic: a mixed design study, *Australian Occupational Therapy Journal*, nr. 68, s. 520-534.

