



HÖGSKOLAN VÄST

Institutionen för Individ och Samhälle
Socialpedagogiska programmet
SOP 10 Varberg

Yrkesprofessionell handledning i socialt arbete

Professional supervision in social work

Maria Meaney och Sara Svensson

Examensarbete i socialt arbete, 15 hp
Handledare: Johan Berlin
Vårterminen 2013

SAMMANFATTNING

Titel:	Yrkesprofessionell handledning i socialt arbete
Författare:	Maria Meaney & Sara Svensson
Nivå/arbetets art:	Kandidat/examensarbete, 15 hp
Ämne:	Socialt arbete
Program:	Socialpedagogiska programmet, 180 hp Högskolan Väst
Termin:	Vårterminen 2013
Handledare:	Johan Berlin

Det övergripande syftet är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Syften preciseras utifrån tre frågeställningar; att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning, att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll, och att beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen. För att söka svar tillämpades halvstrukturerade intervjuer i samtal med socialarbetarna. Analysmetoden är inspirerad av grundad teori. I analysprocessen tolkades det empiriska materialet utifrån ett systemteoretiskt perspektiv.

Resultatet visar att yrkesprofessionell handledning ger möjlighet till reflektion, vilket är utvecklande för socialarbetares kompetens i arbetet i med klienterna. Med kompetens följer ett bättre självförtroende och ökat välbefinnande. Handledaren har ett stort ansvar i hur yrkesprofessionell handledning upplevs av socialarbetarna. Professionalism och ett respektfullt bemötande efterfrågas. I grupphandledning drar kollegorna nytta av varandras erfarenheter, något som upplevs värdefullt.

Slutsatsen är att yrkesprofessionell handledning upplevs positiv och är nödvändig då den bidrar till reflektion och kompetensutveckling. På så vis ger det en ökad professionalitet i arbetet. Handledaren fyller en viktig funktion, en förutsättning är att handledaren har rätt kompetens. Grupphandledning upplevs som en viktig del om kollegorna är samspelade och trygga med varandra. Ett väsentligt kunskapsutbyte kan då ske.

Nyckelord: yrkesprofessionell handledning, socialarbetare, kompetensutveckling, reflektion, grupphandledning

ABSTRACT

Title:	Professional supervision in social work
Authors:	Maria Meaney & Sara Svensson
Level:	Bachelor's Thesis 15 Higher Education Credits
Subject:	Social Work
Program:	Program in Social pedagogy, 180 Higher Education Credits University West
Term:	Spring term 2013
Supervisor:	Johan Berlin

The overall aim is to describe the importance of professional supervision in social work.

Objectives are specified based on three specific aims: to describe and to understand how social workers experience professional supervision, to describe and to understand how social workers perceive the supervisor's role, and to describe and to understand why group supervision is perceived as an important part of professional supervision. To seek answers semi-structured interviews were applied, in conversation with social workers. The analytical method is inspired by grounded theory. The analysis process was interpreted the empirical material from a systems theory perspective.

The results show that professional supervision provides an opportunity for reflection, which promotes the development of social worker skills in the work with clients. With expertise follows a greater self-confidence and well-being. The supervisor has a major responsibility in the professional supervision of experienced social workers. Professionalism and a respectful response are requested. In group supervision colleagues learn from each other's experiences, something that is perceived valuable.

The conclusion is that professional supervision is perceived as positive and necessary as it contributes to reflection and professional development. This provides a greater professionalism. The supervisor performs an important function; a presumption is that the supervisor has the right skills. Group supervision is perceived as an important part if colleagues are attuned and confident with each other. An essential knowledge exchange can then occur.

Keywords: professional supervision, social worker, skills, reflection, group supervision

Förord

Att skriva denna uppsats har varit oerhört lärorikt och intressant. Vi vill tacka alla informanter som gjort det möjligt att genomföra studien. Vi uppskattar ert trevliga bemötande, engagemang och att ni delade med er av värdefull information.

Vidare riktas ett tack till Johan Berlin, vår handledare som har gett oss konstruktiv kritik under studiens gång och kommit med tips och råd för hur vi ska kunna föra processen framåt.

Sist men inte minst vill vi tacka oss själva för gott samarbete och tålamod! Att vara två i en krävande situation har varit ovärderligt för oss.

Maria Meaney & Sara Svensson

Innehåll

Inledning.....	8
1.1 Syfte & frågeställning	9
2. Bakgrund	10
2.1 Handledningens historia i socialt arbete.....	10
2.2 Handledning – en del i det organisatoriska systemet	11
2.3 Handledning i yrkesutövningen	12
2.4 Grupphandledning	12
2.5 Upplevelsen av att få handledning	12
3. Tidigare forskning	14
3.1 Grupphandledning	14
3.2 Målen med handledning	14
3.3 Ökat välbefinnande och professionell utveckling	15
3.4 Handledning – ett reflekterande verktyg	15
3.5 Självförtroende, stöd och bekräftelse	16
3.6 Summering	16
4. Teoretisk referensram.....	18
4.1 Systemteori.....	18
4.1.1 Helheten	18
4.1.2 Sociala system	19
4.1.3 Relationer	19
4.1.4 Här och nu	19
4.1.5 Cirkularitet	20
4.1.6 Nivåer	20
4.2 Kritik mot systemteori.....	20

4.3 Summering	20
5. Metod	22
5.1 Metodansats – kvalitativ forskning	22
5.1 Datainsamlingsmetod – halvstrukturerad intervju	22
5.3 Förarbete.....	23
5.4 Informanterna	23
5.5 Urval och tillträde till fältet	23
5.6 Intervjuguide och genomförande av intervju	24
5.7 Transkribering	25
5.8 Reliabilitet och validitet	25
5.9 Bearbetning och analys av empiriskt material	26
5.10 Etik	28
5.11 Metoddiskussion.....	29
6. Informanterna berättar	30
6.1 Socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning	30
6.1.1 Stöd och bekräftelse	30
6.1.2 Välbefinnande och självförtroende	31
6.1.3 Reflektion och kompetensutveckling	32
6.2 Handledarens roll	34
6.2.1 Förväntningar på handledaren	34
6.2.2 Relation mellan handledare och socialarbetare	35
6.3 Grupphandledningens värde.....	36
6.3.1 Grupphandledning	36
7. Analys.....	39
7.1 Socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning	39

7.1.1 Stöd och bekräftelse	39
7.1.2 Välbefinnande och självförtroende	40
7.1.3 Reflektion och kompetensutveckling	41
7.2 Handledarens roll	42
7.2.1 Förväntningar på handledaren	42
7.2.2 Relation mellan handledare och socialarbetare	43
7.3 Grupphandledningens värde.....	44
7.3.1 Grupphandledning	44
8. Resultat och slutdiskussion	47
8.1 Beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning	47
8.2 Beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll.....	47
8.3 Beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen	48
9. Socialpedagogiskt perspektiv	50
Referenser.....	51
Bilaga 1. Informationsbrev	55
Bilaga 2. Intervjuguide	56
Bilaga 3. Arbetsfördelning	57

Inledning

”... handledning används för att få deltagarna att formulera sig kring egna erfarenheter och kunskaper. I dialogen, samspelet och samtalen skapas mening och innebörd” (Persson & Rönnerman, 2005, s. 9).

Det här är en studie som inriktar sig på socialarbetare som får yrkesprofessionell handledning. Syftet är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Utifrån ett systemteoretiskt perspektiv söker svaren uppnås i analysarbetet.

Enligt 3 kap 3 § Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) ska de insatser som utförs inom socialtjänsten hålla hög kvalitet. Personalen måste därför vara lämpad för dessa uppgifter. För det krävs erfarenhet och kvalificerad utbildning. Kvaliteteten ska kontinuerligt förbättras och tryggas. Socialt arbete är komplext och ställer stora krav på den enskilda yrkesutövaren. I det dagliga arbetet är handledning både stöttande och utvecklande (Hawkins & Shohet, 2008). Handledning är en förutsättning för att socialarbetarna ska kunna utföra sitt arbete på ett professionellt sätt. Dock är det inte sällan yrkesutövarna måste argumentera för att denna tjänst ska finnas tillgänglig. Det är heller inte en självklarhet att handledning förekommer. En av de vanligaste anledningarna till att handledning inte tillämpas är att annat prioriteras av chefer (Höjer, Beijer & Wissö, 2007).

Socialarbetarna upplever att handledning främjar kunskap och kompetensutveckling (Chiller & Crisp, 2012). Handledning ger en självinsikt, som bidrar till personlig utveckling och ett ökat välbefinnande (Egelund & Kvilhaug, 2001). Handledarens roll är vägledande och stödjande. Det ges en chans att utvecklas i sin yrkesprofession, då handledaren hjälper socialarbetaren att reflektera över tankar och känslor som uppkommer (Hawkins & Shohet, 2008, Killén, 2008). När deltagare i grupphandledning delar med sig av olika synsätt och perspektiv, sker ett utbyte av kunskap och erfarenheter. Det finns här stora möjligheter att lära och få stöd av varandra (Killén, 2008). Då handledning uteblir riskerar socialarbetarna att stagnera i sin yrkesprofessionella utveckling (Stiwne, 2005). Det ökar även risken för stress och utbrändhet (Chiller & Crisp, 2012). Konsekvensen blir att klientarbetet påverkas negativt, eftersom socialarbetarna får svårt att vara professionella. Handledning är ett sätt att bemästra detta och trygga kvaliteten i arbetet med klienten (Killén, 2008).

1.1 Syfte & frågeställning

Det övergripande syftet är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete.

I det följande preciseras syftet utifrån tre frågeställningar, vilka är:

1. att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning,
2. att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll,
3. att beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen.

Nyckelord: yrkesprofessionell handledning, socialarbetare, kompetensutveckling, reflektion, grupphandledning

2. Bakgrund

I bakgrundskapitlet ramas fenomenet handledning in genom att precisera områden och begrepp som är relevanta för studien. Handledningens historia i socialt arbete belyses och definierar handledning i yrkesutövningen. Vidare visar en tidigare studie att handledning är en del i det organisatoriska systemet. Grupphandledning och upplevelsen av att få handledning, är andra områden som beskrivs i tidigare studier.

2.1 Handledningens historia i socialt arbete

Handledning är något som förekommit i många år och har sin grund i hantverkstraditionen där mästaren förmedlar kunskap till lärlingen. Genom att se hur mästaren arbetar tar lärlingen till sig väsentlig kunskap. Hantverkstraditionens syn på handledning tillämpas ofta inom praktiska yrken. Att den handledde är aktiv i sin egen kunskapsutveckling ses många gånger som det bästa sättet att lära (Tveiten, 2010).

Utvecklingen av handledning började i USA, för att senare nå Sverige. Handledning som är administrativ, handledning som har med utbildning att göra samt handledning som är stöttande för de arbetande, är tre former av handledning som dominerar i socialt arbete. Den administrativa handledningsformen är i Sverige förknippad med intern sådan, då exempelvis chefen handleder sina anställda. Den andra typen av handledning, som är kopplad till utbildning, syftar till att studenten ska få stöd av en handledare och därigenom öka sin kunskap i samband med praktik under utbildningen. Handledning som stödjer socialarbetare utförs i Sverige oftast av en extern handledare och är till för att utveckla de yrkesverksammas professionalitet (Höjer m.fl., 2007).

Utbildning för professionella socialarbetare har sitt ursprung i USA i början av 1900-talet. Under denna tid väcktes även ett intresse av att utbilda handledare för denna yrkeskategori. Fokus var att utforma en användbar metod för handledaren. Denna bestod i att utgå från ett specifikt fall, som skulle analysera socialarbetarens val av arbetsmetod, och på så vis bana väg för utveckling. Den så kallade ”casework-metodiken” (Bernler & Johnsson, 1985, s. 53) är en av de första framtagna handledningsmodellerna som växte fram i USA och England. Modellen utvecklades på 1920-talet och har tydliga skepnader av terapeutiska funktioner och psykoanalys. Arbetet handledaren utförde gick ut på att komma med synpunkter på socialarbetarens personliga dilemman och sätt att möta klienten. Därmed var tanken att

socialarbetaren med hjälp av handledarens vägledning skulle förbättra sitt sätt att arbeta och sträva efter en så god relation som möjligt till klienten. På engelska heter handledning, supervision. På latin betyder supervidere (supervision) att övervaka. I detta sammanhang handlar det om att för handledaren se till det administrativa och säkerställa kvalitén genom att övervaka socialarbetarnas arbetsinsatser. I Sverige efterfrågas sällan administrativ handledning eller så kallad övervakning. På 1950-talet började socialarbetarna i USA efterfråga konsultation i sin yrkesutövning. En psykiater stöttade socialarbetarna i en del av deras ärenden. Denna sorts handledning kallas för ”klientcentrerad fallkonsultation” (Bernler & Johnsson, 1985, s. 61).

Arbeten som innebär att hjälpa människor är ibland påfrestande och kan kännas hopplöst. Inte sällan skyller socialarbetaren organisationens problem på kollegorna, chefen, klienterna eller sig själv. I sådana situationer kan handledning bidra till reflektion och möjligheten att finna nya arbetsmetoder och vägar att gå. Svårigheter kan med hjälp av handledning omvandlas till möjligheter. Användandet av handledning har ökat drastiskt de senaste 30 åren. En av anledningarna är att socialarbetarna började arbeta på ett nytt sätt. I samband med övergången från institution till öppenvård, ställdes högre krav på socialarbetarna. I dag är handledning ett accepterat fenomen och fungerar som ett stöd i samband med socialt arbete. Socialarbetarna vill inte gå miste om chansen till att få handledning (Hawkins & Shoet, 2008).

2.2 Handledning – en del i det organisatoriska systemet

Höjer m.fl. (2007) visar på att handledning är beroende av en förbindelse till en organisation och vice versa. Personalen är organisationens ansikte utåt och har stort handlingsutrymme. I de fall socialarbetarna handlar professionellt, är flexibla och ser till klienternas behov, leder det till att organisationen tilldelas legitimitet. För en organisation som inte anlitar handledare är det svårare att anställa ny personal, så pass viktig är handledning inom den sociala arenan. Handledning är ett stöd för de anställda, väsentligt är därför att handledaren agerar förtroendeingivande och har rätt kunskap för uppdraget, så att socialarbetarna kan känna tillit till handledaren.

2.3Handledning i yrkesutövningen

Handledning förekommer inom många olika områden, exempelvis; omvårdnad, högskola, socialt arbete och i psykoterapi. Beroende på vilken kontext begreppet används, varierar dess innebörd. Dock finns en del utmärkande drag gällande handledning;

- ”Den involverar två, eller ett fåtal personer i en organiserad verksamhet”
- ”Den bedrivs i skärningspunkten mellan teoretiskt och praktiskt kunnande”
- ”Dess huvudsyfte är lärande och kompetensutveckling” (Lindén, 2005, s. 12).

Tveiten menar att handledning kan liknas vid en formell process, som har att göra med såväl relationer som pedagogik. Processen äger rum i ett samtal, vilken grundar sig på både kunskap och erfarenheter. Meningen är att den handledde i samband med detta ska utveckla sin yrkeskompetens (Tveiten, 2010).

2.4Grupphandledning

Att ha handledning i grupp är utvecklande för deltagarna då de lär av varandra. Flera deltagare inom samma profession kan relatera till olika problemställningar, vilket gör att de kan stötta varandra och tona ner arbetssituationer som upplevs särskilt påfrestande. Deltagarna bidrar ofta med konstruktiva råd i diverse frågor, som både utmanar och breddar deras kunskapsmängd. Grupphandledning är både rådgivande och undervisande. Rådgivande såtillvida att den enskilda deltagaren får formulera ett problem som gruppen gemensamt diskuterar och bearbetar, samt undervisande då gruppdeltagarna lär av varandra när nya infallsvinklar och synsätt presenteras (Gjems, 1997).

2.5Upplevelsen av att få handledning

Chefer och personal inom handikappomsorgen samt individ och familjeomsorgen i Göteborgs alla kommuner har ingått i en studie – *Varför handledning?* I rapporten redovisar Höjer m.fl. (2007) bland annat personalens upplevelse av bra respektive dålig handledning. Bra handledning kännetecknas av att tiden inte är för begränsad och att en behaglig stämning infinner sig. Trygghet i gruppen är väsentligt, där alla får säga sitt och bli tagna på allvar av sina kollegor. Handledning anses vara bra då det leder till att personalen kan förstå varför de i klientärenden reagerar eller känner på ett visst sätt. Detta kan också medföra att de finner nya metoder i sitt arbete. Har ett handledningstillfälle varit bra är personalen fylld med positiv energi när de går därifrån. Detta gynnar dem i deras arbete, som de upplever psykiskt

ansträngande. Socialarbetarna uppskattar om handledaren ger dem faktiska råd om tillvägagångssätt i arbetet. Att de breddar sitt kunnande om klienternas livsproblem och den situation de befinner sig i, upplevs värdefullt.

I de fall då handledaren inte lyssnar till personalen, inte uppmärksammar deras frågor eller inte har kunskap om att leda gruppen framåt, upplevs handledning mindre bra. Handledaren förväntas strukturera upp mötena och få gruppen att bli engagerad. Det är även handledarens uppgift att skapa trygghet, det är därför viktigt att personalkonflikter reds ut. Många socialarbetare kunde inte ge något exempel på dålig handledning (Höjer m.fl., 2007).

3. Tidigare forskning

Studien presenterar relevant internationell och nationell forskning. Studiens syfte är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete.

3.1 Grupphandledning

Mastoras och Andrews (2011) har gjort en studie i Nordamerika. Den baseras på 11 kvalitativa studier och uppmärksammar upplevelsen av att få grupphandledning. Deltagarna i studien är psykologer som går forskarutbildning. Mastoras och Andrews (2011) menar att de som har erfarenhet av att få grupphandledning kan bidra till kunskap inom ämnet, vilket på sikt leder till utveckling och förbättring. Generellt visar forskning på många fördelar med att tillämpa grupphandledning. Den handleddes tolkning av att få grupphandledning har stor betydelse. Individens kunskap, förhållningssätt och vilja att delta har inverkan på de andra gruppmedlemmarna. Grupphandledning bidrar till insikt om gruppprocesser. Genomgående framkommer positiva aspekter kring grupphandledning, inte minst får de handledda en inblick i vad handledning faktiskt innebär. Denna typ av handledning genererar även i en väl sammanhållen grupp och att deltagarna medverkar på ett engagerande sätt. Detta leder till en effektivitet vid handledningstillfällena som är värdefull. För att grupphandledning ska fortsätta att utvecklas är det viktigt att handledarna är lyhörda och frågar efter de handleddas önskemål och idéer om hur handledning ska gå till. Forskning betonar att de handleddas perspektiv är av värde och kommer till nytta i denna utvecklingsprocess.

3.2 Målen med handledning

I en studie presenterar Egelund och Kvilhaug (2001) tillämpning av handledning i 70 av Sveriges kommuner. Studien utgår från arbete med barn och ungdomar, samt missbruk och socialbidrag. Svaren baseras på 412 enkätsvar från arbetsledare för socialarbetare inom de nämnda områdena. Egelund och Kvilhaug (2001) belyser målen med handledning. Praktisk användning av handledning kan vara ett sätt för socialarbetarna att öka sina kunskaper kring sitt arbetsfält och sin personliga kompetens. Detta för att på bästa sätt kunna lösa de varierande uppgifter som arbetet innebär. Arbetsledare för socialarbetare svarar för vilka mål som ska uppnås i samband med att personalen handleds. Ett av målen är att stärka professionell kunskap gällande forskning, teori och metod. Ett annat mål som särskilt betonas lägger fokus vid personalens välbefinnande och personliga utveckling. Syftet är att de anställdas självmedvetenhet ska stärkas. Meningen är att handledning ska verka förebyggande

mot utbrändhet och stress. Det tredje målet visar på att handledning ska vara kundorienterad, vilket innebär en djupare insikt i kundens livssituation. Handledning är ett tillfälle som ger möjlighet för socialarbetarna att få stöd, ventilera och reflektera över saker och ting de stöter på i sitt arbete. På så vis kan handledning kopplas till personalens kompetensutveckling.

3.3 Ökat välbefinnande och professionell utveckling

Chiller och Crisp (2012) har genomfört en studie i Australien, Victoria. Deltagarna bestod av sex socialarbetare som varit yrkesverksamma i minst 10 år. Artikeln handlar om att socialt arbete är krävande och att många slutar på grund av detta. Frågan är om handledning kan påverka socialarbetarna på ett positivt sätt och därmed bidra till att arbeta fler år inom yrket. Studien visar att handledning genererar till effekter så som ökat välbefinnande, och något som stödjer socialarbetarna. Handledning bidrar också till att de vågar anta utmaningar och på så sätt utveckla sin yrkeskompetens. Brist på handledning leder till en ökad känsla av stress, oro och risk för utbrändhet. Den anställda kan i och med handledning ventilera svårigheter, därför ses det som en viktig del av arbetet. Informanterna uppger att handledning frambringar professionell utveckling då det i sammanhanget handlar om en oändlig läroprocess, vilken i sin tur kan leda till fler yrkesverksamma år. Ny kunskap driver socialarbetaren framåt och ambitionsnivån ökar.

3.4 Handledning – ett reflekterande verktyg

I Nya Zeeland, Auckland har Beddoe (2010) problematiserat förekomsten av handledning i socialt arbete, med hjälp av den nutida debatten. Artikeln framhäver sex handledares upplevelse kring handledning. Beddoe (2010) konstaterar att handledning har ökat i socialt arbete och presenterar handledning som fokuserar på ansvar, kvalitet och utveckling i socialarbetarens yrkesverksamma roll. Handledarna själva definierar handledning som ett mycket viktigt reflekterande verktyg. Handledning bidrar till att de anställda kan återspegla såväl positiva och negativa aspekter i sin yrkesutövning. Centralt i handledningssammanhang är att det som är negativt hamnar i fokus och eventuella lösningar på detta. Handledarna som ingår i studien hävdar att tillämpning av handledning bidrar till att socialarbetarna får ett ökat välbefinnande och självförtroende. För att åstadkomma en säker yrkespraktik krävs faktorer som förtroende, uppmärksamhet och stöd i relationen mellan handledaren och den handledde. Att socialarbetare ska bli av med en osäkerhet i sin yrkesutövning kan tyckas verka svårt. Dock presenteras det i studien att handledning resulterar i det motsatta. Handledning bidrar till kritisk reflektion, som är utvecklande för den handledde.

3.5 Självförtroende, stöd och bekräftelse

Smith's (2000) studie syftar på att ta reda på vilka faktorer i handledning, som anses väsentliga för socialarbetare. 61 anställda inom den brittiska socialtjänsten intervjuades beträffande händelser då de upplevt rädsla i sitt arbete. En fråga som de ombads svara på var - Vilken respons skulle du vilja få av en perfekt handledare när du berättar om en händelse där du känt rädsla? Svaren visade att deltagarna vill ha en handledare som är där för dem, har tid och lyssnar utan kritik. Förståelse, bekräftelse, uppmuntran och erkännande är andra viktiga faktorer som definierade en god handledare. Socialt arbete är komplext och alla inom denna yrkeskategori behöver känna en tro på sig själva och att de har en förmåga att göra skillnad. Erfarenheter av rädsla kan skaka om och ibland förstöra denna tro. För att återupprätta socialarbetarens självförtroende kan handledaren vara till hjälp. Denna hjälp kommer dock inte att vara av värde om handledarens uppmuntran inte är äkta, men en kombination av lyhördhet och uppmärksamhet kan bidra till eftertänksamhet och reflektion hos socialarbetaren. Sådan hjälp kan bidra till att återfå tron på sig själv och sina förmågor när dessa har blivit djupt ifrågasatta. Handledaren kan därför vara av avgörande stöd om denne erbjuder en medveten och reflekterande närvaro, som underlättar i processen att återställa tro och balans.

3.6 Summering

Den presenterade forskningen visar på betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete och är en hjälp i att söka svar på studiens tre frågeställningar; att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning, att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll, och att beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen. Ur forskningen framkommer socialarbetares upplevelser av att få handledning. Att handledning gör att de upplever ett ökat välbefinnande och självförtroende står klart. Handledaren har en betydande och stöttande roll för den enskilde. Handledning ses också som ett stöd och något som bidrar till att socialarbetarna vågar anta nya utmaningar i sitt arbete. Handledarna påpekar att handledning bidrar till ökad reflektion i det sociala arbetet. Vidare genererar handledning till kompetensutveckling och reducering av stress. Grupphandledning förespråkas eftersom intresserade deltagare gör att denna form av handledning blir effektiv. Dessa upplevelser, tankar och åsikter om handledning kommer vi

att hålla levande i det fortsatta arbetet med studie, där fokus ligger på kompetens, reflektion och handledarens betydelse.

4. Teoretisk referensram

Handledning är en process som utgörs av lärande vilken sker två eller flera personer emellan. Syftet är att ny förståelse ska uppstå, att mening ska skapas på ett sådant sätt att handlingsalternativen i yrkesutövningen blir fler. Handledning äger rum i samtal om ämnen som är relevanta för det aktuella yrkesområdet. Det är den handledde som bestämmer vilket ämne de ska fokusera på under samtalet. På så vis är det också den handledde själv som skapar möjligheten att i läroprocessen utveckla sin kompetens inom yrket. Meningsskapande uppstår i interaktionen mellan de parter som ingår i handledningssamtalet (Gjems, 2007).

4.1 Systemteori

Yrkesutövare inom socialt arbete utgår från ett systemteoretiskt perspektiv och ser till helheten, alla delar i ett system är lika viktiga. Nytt och förändring är i fokus. Utifrån detta perspektiv är systemteori bra att utgå ifrån då olika människovårdande yrkesgrupper, som arbetar nära varandra i team, blir handledda. För att skapa förändring krävs en balans mellan att förhålla sig empatisk och samtidigt vara neutral för att få ett helhetsperspektiv och sammanhang (Gjems, 1997). Öqvist (2003, 2008) pekar på vikten av att beskåda den enskilda individen som en del i en större kontext i ett *system*, där alla är delaktiga och påverkar de normer och strukturer som råder. Individens beteende avgörs således av systemets karaktär.

Utifrån Gjems (1997, 2007) och Öqvists (2003, 2008) resonemang föll sig valet av systemteori naturligt. Ovan nämnda argument är användbara i vår studie om betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete.

Nedan beskrivs de begrepp som är centrala i systemteori; helheten, sociala system, relationer, här och nu, cirkularitet och nivåer. För att analysera vårt empiriska material och söka svar på våra frågeställningar ligger fokus på *sociala system, helheten, relationer, här och nu, och cirkularitet*.

4.1.1 Helheten

Att tänka systemteoretiskt i socialt arbete utgår alltså från att se *helheten* på ett problem, att exempelvis se en människas hela livsvärld, till skillnad från ett målinriktat rationellt tänkande, där lösningen kan vara att sätta in en specifik åtgärd och förvänta sig att problemet ska vara löst (Gjems, 1997). Även Öqvist (2003) menar att det rationella tänkandet är starkt förankrat i

samhället och att tilltron på individens egen kapacitet är det som dominerar, vilket kan utgöra ett hinder för att till fullo ta till sig systemtänkandet. Systemteori bygger på att människor är medskapare till sin egen verklighet. Beteenden och relationer skapar den struktur som råder inom ett system (Gjems, 1997).

4.1.2 Sociala system

Sociala system är en benämning som beskriver individer som arbetar eller lever tillsammans under en längre tidsperiod, exempelvis på ett sjukhus eller ett behandlingshem. Människor är delar i ett socialt system, som influerar och samarbetar med varandra (Gjems, 1997).

4.1.3 Relationer

Fokus ligger således på att *relationer* mellan människor håller ihop systemen, och hur de kommunicerar, samverkar och handlar gör att systemet lever vidare. Än en gång kommer vikten av att belysa helhetsperspektivet in. Händelser i systemet hör ihop och ”påverkar varandra ömsesidigt” (Gjems, 1997, s. 24). Detta innebär att se till individer i relation till varandra istället för åtskilda. Hur en individ handlar och beter sig har inverkan på hela systemet, är någon upprörd kommer det att ge reaktioner som kan öka, vidmakthålla eller minska denna känsla. På en arbetsplats är det individens beteenden som skapar en gemensam helhet och visar på vilket klimat som råder. Kunskaper och värdegrund vävs samman efter att ha arbetat ihop en längre tid (Gjems, 1997). Att respektera och visa hänsyn till varandras skillnader krävs för en kvalitativ relation. I detta kan kreativitet och självständigt reflekterande utvecklas (Birnik, 2010).

4.1.4 Här och nu

Vad som sker *här och nu* är en annan mycket viktig del i systemteori. Ett sätt att växa i sin yrkesroll är att fokusera på det som händer just nu i en mellanmännisklig relation. Yrkesprofessionell handledning går då ut att finna vägar för att utveckla relationer och vad som krävs för att öka kvaliteten inom arbetets gränser. I handledningssammanhang är det viktigt att se till här och nu, istället för att spekulera i varför saker har uppstått eller varför en klient har ett visst uppförande. Den konkreta relationen till klienten blir i fokus och hur arbetet ska fortskrida för att komma vidare, är direkt kopplat till nutid (Gjems, 1997).

4.1.5 Cirkularitet

Öquist (2003) poängterar att det systemteoretiska perspektivet handlar om en cirkulär medvetenhet istället för en linjär sådan. *Cirkularitet* binder samman saker och händelser i ett socialt system, där människorna påverkar varandra. Ett effektivt sätt att arbeta med förändringsarbete är att först och främst börja med sig själv. Det är den yrkesutövande som har störst möjlighet till utveckling och förändring, och som på så vis kan ändra villkoren för systemets gemensamma handlingsätt. Helhetsperspektivet förutsätter en förståelse för cirkularitet, de båda fenomenen är kopplade till varandra (Gjems, 1997).

4.1.6 Nivåer

Ett fungerande system har hierarkiska nivåer, som verkar gränsdragande och styr kommunikationen människor emellan. Nivåerna skapar ordning och struktur och ska helst inte överträdas. För att skapa förändringar är det således viktigt att se till hela systemets behov, där det högst upp i hierarkin tas övergripande beslut, som sedan går vidare till mellannivå för att till sist nå gräsrotsnivå (Gjems, 1997).

4.2 Kritik mot systemteori

Ett problem med det systemteoretiska perspektivet är att det kan vara svårt att bortse från den enskilde individen utan att se allt som ett sammanhängande system. Det krävs ett respektfullt förhållningssätt för att acceptera att allt och alla som ingår i systemet är lika värdefulla. Människor är vana vid att kategorisera världen och placera saker och ting i fack. För att uppnå ett systemiskt tänkande måste allas syn på verkligheten tas på samma allvar (Öquist, 2003).

4.3 Summering

I handledningssammanhanget är det viktigt att se till *helheten* där socialarbetarna arbetar tillsammans och ingår i ett *socialt system*. Den enskilde socialarbetaren är medskapare till hur handledningen utformas i verksamheten, samtidigt är det en process i samverkan med kollegor och handledare eftersom *relationer* dem emellan utgör grunden för hur den yrkesprofessionella handledningen utvecklas. Detta skapar en *cirkularitet*, vilken belyser att de individer som ingår i handledningsgruppen påverkar varandra. För att kunna utföra ett kvalitativt arbete är det en förutsättning för socialarbetarna att sträva framåt och se till som är *här och nu* istället för att blicka bakåt (Gjems, 1997). För att tillämpa systemteorin på ett

rättvist sätt har det precis som Öquist (2003) hävdar, strävats efter att se systemet och dess helhet och inte de enskilda socialarbetarna var för sig.

5. Metod

5.1 Metodansats – kvalitativ forskning

För att söka svar på våra frågeställningar används en kvalitativ forskningsansats i studien. Denna form av forskning lägger tonvikten vid att förstå och förklara människors upplevelser av det vardagliga livet. Syftet är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete, därför är kvalitativ forskning en passande ansats att utgå från. Mänskliga samtal går inte att ersätta, den personliga berättelsen ger studien ett djup och en mer nyanserad förståelse. Ett holistiskt förhållningssätt har tillämpats under studiens gång vilket innebär att individen ses i det sammanhang som den befinner sig i. Att förstå våra informanternas upplevelser har eftersträvat, de har alla hanterats med samma värde (Taylor & Bogdan, 1998).

5.1 Datainsamlingsmetod – halvstrukturerad intervju

För att kunna belysa studiens syfte fördes ett samtal med socialarbetarna, precis som Kvale och Brinkmann (2009) säger är väsentligt för att utifrån informanternas synvinkel, beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Det empiriska materialet samlades in genom halvstrukturerade intervjuer, vilket innebär att samma frågor ställdes till alla informanter, med möjlighet till öppna svar. I och med denna intervjuform blev samtalen avslappnade och mötet oss emellan levande, vilket gjorde att frågorna kunde utvecklas och bidra till ett utförligare material. Detta upplevdes vara en styrka i användandet av metoden.

Intervjutekniken innebär att den varken kan genomföras helt fritt eller endast utgå från förutbestämda frågor (Kvale, 1997). Att använda sig av halvstrukturerad intervju innefattar en vilja att förstå sociala fenomen utifrån de intervjuades egna perspektiv. Då studien syftar till att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete, gav denna metod en möjlighet att söka svar på frågeställningarna, samt att genomföra en nyanserad analys. En svaghet i metoden är att forskarens förförståelse har en viss inverkan på analysarbetet. Det var därför viktigt att reflektera över rollen som intervjuare och att ha en medvetenhet om förförståelsen vid tolkning av informanternas upplevelser, tankar och känslor (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.3 Förarbete

För att skapa en överskådlig bild av studiens ämnesområde, det vill säga handledning, studerades aktuell litteratur. Den hittades genom att söka på *handledning* och *handledning i socialt arbete* i bibliotekskatalogen. Samtidigt söktes även tidigare forskning om valt ämne. Aktuell internationell och nationell forskning, som presenteras i studien består av vetenskapliga artiklar, som togs fram via databaser, men även genom Socialvetenskaplig tidsskrift. De ämnesord som användes i sökningsprocessen efter forskning var; *handledning, socialt arbete, handledning i socialt arbete, supervision, social work, human service organisations, supervision in social work och group supervision.*

5.4 Informanterna

Informanterna i studien består av kvinnliga socialarbetare. Ålder, utbildning och yrkeserfarenhet skiftar. Deras arbetsuppgifter är inte heller likartade. Det informanterna har gemensamt är att de är verksamma inom den sociala arenan och har erfarenhet av att få yrkesprofessionell handledning. På grund av informanternas olikheter, blev det en bred aspekt kring betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete.

5.5 Urval och tillträde till fältet

Studien inriktar sig på 11 socialarbetare, som tillhör olika enheter och verksamheter i en svensk kommun. Urvalet är ”ändamålsenligt” (Hartman, 2001, s. 66), vilket betyder att det tidigt i forskningsprocessen stod klart vilka kriterier som informanterna skulle uppfylla för att kunna delta i studien (Hartman, 2001). Med utgångspunkt i det valdes 12 informanter, varav en fick förhinder. Urvalet är medvetet brett, kontakt med socialarbetare, som tillhörde flera olika verksamheter blev därför möjligt. Utifrån detta bildades en uppfattning om betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Det spelar i sammanhanget ingen större roll vilken utbildning, kön, ålder eller etnicitet informanterna har. Det primära är att individerna har erfarenhet av att få yrkesprofessionell handledning. Urvalsantalet ska varken vara för stort eller för litet, det viktigaste är att hinna göra tolkningar som håller hög kvalitet. Studiens tidsaspekt är avgörande för val av antal informanter, mellan 10 och 15 personer är lagom då det handlar om att fånga in olika upplevelser av yrkesprofessionell handledning (Kvale, 1997). Antalet intervjupersoner ska inte vara för många. Förberedelserna av intervjuerna och själva analysarbetet får inte komma i skymundan, då det är viktiga processer att avsätta tid till (Kvale och Brinkmann, 2009). Med tanke på tidsramen för

uppsatsskrivandet samt de ovan nämnda urvalskriterierna, är antalet informanter tillfredsställande.

För att få tillträde till fältet skickades det ut ett mail till olika enhetschefer inom kommunens sociala omsorg. Det innehöll en förfrågan om deltagande i vår studie. Några dagar senare kompletterades mailet med telefonsamtal. Med de personer som ville medverka, bestämdes en tid för genomförande av intervjun, samtidigt som de fick möjlighet att ställa frågor. Då detta var avklarat skickades även ett informationsbrev (se bilaga 1) till samtliga deltagare.

5.6 Intervjuguide och genomförande av intervju

Intervjuguiden ses som ett manus, vilken består av frågor som relateras till de ämnen som studien avser att undersöka (Kvale & Brinkmann, 2009). Vår intervjuguide (se bilaga 2) innehöll diverse frågor och några teman, som var till för att vägleda; *upplevelsen av att få handledning, kompetensutveckling och självförtroende* (Kvale, 1997). De perspektiv som presenteras i den tidigare forskningen, inspirerade oss också till intervjufrågorna. En bra formulerad fråga är både tematisk och dynamisk. Med en tematisk fråga menas att den genererar i konkret kunskap till studien. Då frågan är dynamisk gör det att själva intervjusamtalet och interaktionen mellan intervjuare och intervjuperson sker på ett mellanmänniskt plan (Kvale & Brinkmann, 2009). Det var viktigt för att uppnå båda delarna, och det bidrog till att intervjusamtalen fungerade väl, stämningen mellan oss och informanterna blev då avspänd.

De fem första intervjuerna gjordes gemensamt för att uppmärksamma varandras intervjuteknik, möjligheten gavs då att ge varandra tips om eventuella förändringar. För att spara tid delades sedan resterande upp och intervjuerna utfördes på egen hand. Innan intervjun påbörjades tillfrågades informanterna om något var oklart. För att kunna citera den empiriska texten spelades intervjuerna in. Inledningsvis fick informanten berätta lite om sin yrkesbakgrund, vilket banade väg för att övergå till de mer specifika frågorna om yrkesprofessionell handledning. Intervjun avrundades med en avslutande fråga. När denna var besvarad, fick informanten möjlighet att lägga till ytterligare information. Därefter avslutades intervjun och bandspelaren stängdes av. Efteråt fördes ett informellt samtal en stund, vilket gjorde att det blev ett bra avslut (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.7 Transkribering

Transkribering är en process då intervjuer skrivs ut och muntlig information förvandlas till skriftlig sådan, som in sin tur ligger till grund för analysen. Inspelning av intervjuerna gjorde att materialet kunde spelas upp om och om igen under transkriberingen, därför minimerades riskerna för att återge felaktig information. I samtalet uppmärksammas kroppsspråk, tonfall och kontext, dock går denna information förlorad i och med transkriberingen (Kvale & Brinkmann, 2009).

Eftersom båda avsåg att arbeta med transkriberingen av intervjuerna, var det viktigt att ha samma skriftliga tillvägagångssätt. Detta är väsentligt för att sedan kunna jämföra intervjuerna och underlätta analysarbetet. Pauser, skratt och suckar valdes bort, då det inte var avgörande för att ta reda på undersökningens syfte. Därefter delades de 11 intervjuerna mellan oss. För att återge intervjuerna så autentiskt som möjligt, transkriberades de intervjuer som vi själva utfört. Det gav oss möjlighet att uppmärksamma vår egen intervjuteknik, hur frågor ställdes, betoningar och gensvar blev mer tydligt, samtidigt som de första intrycken av intervjuerna kunde fördjupas och bli mer nyanserade (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.8 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet har att göra med forskningsresultat, en studie håller hög reliabilitet och blir tillförlitlig om andra forskare kommer fram till samma resultat. I sammanhanget är det väsentligt att poängtera att intervjupersonernas svar vid andra undersökningar kan komma att ändras, eftersom det är svårt att genomföra studien på exakt samma sätt vid varje tillfälle (Kvale & Brinkmann, 2009). För att uppnå reliabilitet har det under hela forskningsprocessen strävats efter att arbeta strukturerat, vilket visas genom en tydlig beskrivning av tillvägagångssättet. Att strukturera upp arbetet med analysen är extra viktigt, vilket gör att det sedan går att uppvisa att resultatet är hämtat ur det empiriska materialet (Einarsson & Hammar Chiriac, 2002).

Validitet handlar om att påståenden i studien ska vara giltiga och sanningsenliga. Analysmetoden spelar här en stor roll, eftersom den ska granska det som den är avsedd för. För att kunna försvara och förklara processens olika delar, ska validiteten fortlöpa under hela arbetet med forskningen. Efter bästa förmåga har ”forskarens hantverksskicklighet” (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 268) använts. Det innebär att genomgående kritiskt granska tolkningar i

de svar som framkommit i intervjuerna, samtidigt som de kopplats till vald teori. Det faktum att vi har varit två forskare, är en stor fördel, då detta har gett oss möjlighet att kontinuerligt diskutera studiens olika delar med varandra. På så vis har det givits möjlighet att reflektera och ifrågasätta de perspektiv, synsätt och tolkningar som framkommit. Detta ökar kontrollen av validiteten i uppsatsen (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.9 Bearbetning och analys av empiriskt material

Den analysmetod som använts i studien är inspirerad av grundad teori. Analysarbetet innefattade tre faser; kodning, kategorisering och kärnkategorisering. Till en början kodades det empiriska materialet – transkriptionerna, det var genom koderna texten tydliggjordes (Hartman, 2001). Allt var intressant i första fasen av kodningen. Vilket budskap data förmedlade och vad som egentligen beskrevs i texten försökte utläsas (Guvå & Hylander, 2003). Det blev då tydligt vilka koder som var de mest återkommande, häribland kompetens och reflektion, för att nämna några. Analysarbetet upplevdes som skapande vid reflektion kring koderna. Under arbetets gång skrevs minnesanteckningar, vilka tydliggjorde det empiriska materialet och var en hjälp i att sälla i koderna och rama in studien (Hjerm & Lindgren, 2010). Vidare gjorde det att analysarbetet kunde struktureras upp, och under processens gång ha möjlighet att gå tillbaka och återigen granska tolkningarna av informanternas upplevelser (Hartman, 2001). Efter kodning av materialet sorterades de koder som ansågs vara de mest betydande och delades in i olika underkategorierna. Dessa kategorier utmynnade till sist i tre olika kärnkategorier, som i det fortsatta analysarbetet fokuseras på (Hjerm & Lindgren, 2010). För att göra tillvägagångssättet tydligare följer nedan ett kodningsschema.

Kärnkategori 1

Socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning

Underkategorier: stöd och bekräftelse, välbefinnande och självförtroende, reflektion och kompetensutveckling.

Koder: kompetensutveckling, bekräftelse, hålla sig professionell, vägledning i arbetet, minska stress, bli trygg i sin yrkesutövning, ökad reflektion, kvalitetssäkring i klientarbete, rätt kompetens, lyfta av sig, tänka utanför sina egna ramar, komma vidare i ärenden, ökat välmående, utvecklas som socialarbetare.

Kärnkategori 2

Handledarens roll

Underkategorier: förväntningar på handledaren, relation mellan handledare och socialarbetare.

Koder: professionell relation mellan handledare och handledd, känna sig trygg med handledaren, känna förtroende för handledaren, kunna lita på handledaren, våga delge sina tillkortakommanden, skapa trygg och god stämning, ge konstruktiv kritik, kunskap om verksamheten, håller strukturen, engagerad, ta fram teorin, respektfullt bemötande, utmana för att utveckla.

Kärnkategori 3

Grupphandledningens värde

Underkategori: grupphandledning.

Koder: kollegorna är ett bollplank, byta erfarenheter kollegor emellan, ny kunskap, ge varandra feedback, gruppdynamik, lärande i gruppen, synkar gruppen, lyfter ärenden, reflekterande team, förlösande respons, trygghet, dela tankar med andra, nya strategier.

Ett abduktivt arbetssätt har tillämpats i analysprocessen. Analys, urval och datainsamling samspekar med varandra (Hartman, 2001). Att arbeta utifrån abduktion, innebär att arbeta på två olika sätt, nämligen genom en induktiv process – där teori utgår från data, och tvärtom, deduktiv process – där utgångspunkten är en redan given teori (Watt Boolsen, 2009). Innan fältarbetet påbörjades studerades diverse handledningslitteratur och forskning, men även systemteori, på så vis är arbetet deduktivt. Då det empiriska materialet hade samlats in och transkriberingen av intervjuerna var gjorda, påbörjades det induktiva arbetet. Genom att koda, kategorisera och urskilja kärnkategorier i transkriptionerna visar det på att begreppen är sprungna ur datamaterialet och inte förutbestämda (Hartman, 2001). Växelvis tolkas det empiriska materialet med hjälp av systemteorin, vilket innebär att teori och empiri bekräftar och förstärker varandra. Sociala system, helheten, relationer, här och nu, och cirkularitet, är centrala begrepp i såväl systemteori som i handledningssammanhang (Gjems, 1997).

5.10 Etik

För att skydda både intervjupersonerna och forskningskunskapen som sådan, har det i studien tagits hänsyn till HSR:s forskningsetiska krav såsom informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Kalman & Lövgren, 2012).

Informationskravet syftar till att låta intervjupersonerna få veta exakt vad som gäller vid ett eventuellt deltagande i vår studie, först därefter kan de ta ställning till om de *samtycker* till att delta (Kalman & Lövgren, 2012). Dessa två forskningsetiska krav uppfylldes genom att informera intervjupersonerna om studiens syfte. I det informationsbrev som skickades ut till samtliga deltagare, fick de även vetskap om att det var frivilligt att delta i studien, och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan.

Intervjupersonerna försäkrades om konfidentialitet. *Konfidentialitetskravet* innebär att deltagarna får information om att de i möjligaste mån är anonyma, inga personliga data ska redovisas. Den kunskap som erhålls ska inte förknippas med de enskilda intervjupersonerna, och att all data ska hanteras på ett varsamt sätt. Därför valdes citat bort ur empirin, som upplevdes vara för utpekande. Data har också förvarats på en plats som inte är tillgänglig för andra än oss forskare (Kalman & Lövgren, 2012).

Nyttjandekravet går hand i hand med konfidentialitetskravet. Både skriftligt och muntligt framfördes tydligt att insamlad data, endast skulle användas i forskningssyfte, detta för att skydda intervjupersonernas integritet (Kalman & Lövgren, 2012).

Forskarens roll då det kommer till etik innebär exempelvis att det är viktigt att hela tiden tänka konsekvensinriktat. En dialog med varandra fördes ständigt om vad som händer om det görs så eller så och hur det kan påverka studien och informanterna. Att intervjua personer kan innebära att känslig information kommer till uttryck. Som tidigare nämnt så hanteras detta genom att välja bort dessa delar i presentationen (Kvale & Brinkmann, 2009). Av informanterna har det framkommit att yrkesprofessionell handledning som ämne inte upplevs vara svårt eller känsligt att prata om. Det är en bidragande orsak till att få etiska dilemman har stötts på.

5.11 Metoddiskussion

Ett strukturerat tillvägagångssätt har hjälpt oss att successivt komma vidare i arbetet med studien. En väl utformad intervjuguide och att samtliga intervjuer ägde rum på informanternas arbetsplats i ett avskilt grupprum eller på det egna kontoret, generade i avslappnade intervjuer. Det har bidragit till ett gediget empiriskt material. Studien är något begränsad och vinklad då alla informanter är kvinnor. Det beror på att de chefer som kontaktades, endast hänvisade till kvinnliga socialarbetare. Om informanterna bestått av hälften kvinnor, hälften män, hade resultatet kunnat bli annorlunda.

6. Informanterna berättar

Under intervjuerna visade det sig att informanternas beskrivningar om betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete liknar varandra. I detta empiriska avsnitt presenteras deras berättelser. Studien belyser det karaktäristiska som framkommit och visar enskilda citat för att göra presentationen mer tydlig och levande. Avsnittet är uppdelat utifrån våra kärnkategorier; socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning, handledarens roll, och grupphandledningens värde. Under kärnkategorierna följer även underkategorier.

6.1 Socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning

6.1.1 Stöd och bekräftelse

Yrkesprofessionell handledning upplevs vara ett stöd när handledaren är engagerad och gruppen samstämmig. Om detta inte är fallet kan informanterna uppfatta yrkesprofessionell handledning som något negativt, vilket leder till frustration och olustkänslor. När det fungerar väl, är det ett stort stöd för informanterna på många sätt, inte minst när det gäller att få hjälp att finna strategier och att driva processer framåt i komplicerade ärenden.

”... det är ju ett stort stöd när jag sitter med mina besök...” (informant 6)

”Stödet för mig är hur man arbetar vidare i kontakten med klienterna.”
(informant 11)

Yrkesprofessionell handledning ses som ett bollplank där informanterna genom diskussion vänder och vrider på olika ärenden. På så sätt får informanterna konkret praktisk hjälp med saker som kan vara svåra att uppmärksamma på egen hand, vilket bidrar till att de känner att de blir avlastande och får stöd i sin dagliga yrkesutövning.

”... att handledaren är där, hon ser mig och lyssnar på mig, tar mig på allvar...”
(informant 9)

”... när man får feedback liksom, det där gjorde du bra liksom, där fick du in det... det är jättespännande...” (informant 4)

Det kan även handla om att ge bekräftelse på att informanterna i olika ärenden handlar rätt och inte kunnat göra bättre. De blir hjälpta genom att uppmärksamma och förstå sig själva bättre, det gör att de blir säkrare i sin relation till andra. Den yrkesprofessionella handledningens positiva faktorer leder till att informanterna utvecklas i sitt arbete.

6.1.2 Välbefinnande och självförtroende

Yrkesprofessionell handledning har stor inverkan på informanternas välbefinnande, då de efter ett bra handledningstillfälle går tillbaka och arbetar med klienterna med full kraft. Upplevs däremot den yrkesprofessionella handledningen som dålig, är det inte lika roligt att arbeta igen. Om det inte fungerar bra med handledaren och gruppen, blir informanterna frustrerade och känner ilska, de tycker inte att de har någonstans att vända sig. God yrkesprofessionell handledning kan bidra till att sänka stressen och bli nöjdare och tryggare i sin yrkesroll. En fungerande yrkesprofessionell handledning ökar välbefinnandet hos informanterna, som yrkesutövande socialarbetare, men även på det personliga planet.

”... välbefinnande är ju kanske i fall man har kanske lite spänningar i gruppen så kan ju handledaren vara behjälplig i det då, som bidrar till ett välbefinnande.”
(informant 10)

”... men också välbefinnande, ibland när man hamnar i ärenden som är jättetunga och väldigt svårt och komma någonstans, och om jag kan få stöttning i det, det är oerhört viktigt med den biten.” (informant 8)

”Jag känner mig positiv och lugn och trygg.” (informant 2)

Informanterna kan lyfta ärenden och dela med sig av det som känns tungt och svårarbetat, vilket gör att de inte tar med sig arbetet hem. De får vägledning i att göra rätt, som bidrar till att de mår bättre. Att bli stärkt i sitt självförtroende är, enligt informanterna, en annan viktig aspekt av yrkesprofessionell handledning, både i ärenden och i sin yrkesroll. Det är genomgående viktigt för informanterna att känna sig sedda, att få bekräftat att arbetet de utför är bra.

Positiv feedback och beröm av handledare och kollegor kan stärka informanternas självförtroende. De upplever att reflektion är väsentligt för att kunna tänka utanför sin egen sfär, bli ifrågasatt och diskutera olika aspekter, eftersom det ger ökad kunskap och mer verktyg att arbeta med. Bra yrkesprofessionell handledning är upplyftande, tycker informanterna. Det inger hopp och en säkerhet i rollen som socialarbetare. Då det inte fungerar, beskriver informanterna att det kan upplevas som förödande, eftersom känslan av att vara ensam och osäker blir stor. Följande citat visar att yrkesprofessionell handledning har en betydande roll för informanternas självförtroende då det är ett tillfälle, som ger utrymme för reflektion och vägledning i det dagliga arbetet.

”... alltså yrkesprofessionell handledning gör ju att man blir säkrare när man har fått hjälp att vända och vrida på och liksom bestämmer sig för att gå vidare, man blir ju säkrare i sin, alltså yrkesroll, jag tror man vågar mer också, det är jätteviktigt.” (informant 3)

”... man får någon sorts bekräftelse på att så som jag tänker är ganska rätt ändå.” (informant 2)

”... känner man att man är nöjd med sitt sätt och jobba så påverkar det väl alltid självförtroendet...” (informant 11)

Bekräftelse på ett väl utfört arbete gör det lättare att våga anta nya utmaningar, dela med sig av erfarenheter och känna trygghet i sin yrkesutövning.

6.1.3 Reflektion och kompetensutveckling

Reflektion är huvudbeståndsdelen i yrkesprofessionell handledning, anser informanterna. Det är då de tvingas sänka farten och tänka efter. Det är dock en förutsättning att reflektion tas på allvar av gruppens medlemmar. Informanterna menar att vissa kollegor inte är vana att dela med sig av olika svårigheter, vilket bidrar till för lite reflektion. Att det blir bristande reflektion kan också bero på att informanterna ses för sällan, vilket gör att handledningstiden istället används till vardaglig konversation. Ett fungerande reflekterande team får in aspekter, som inte ens handledaren har tänkt på. Vid dessa tillfällen upplever informanterna yrkesprofessionell handledning som något frigörande, där ingenting är rätt eller fel. Det är viktigt att informanterna kan reflektera över kommande möten som känns svåra, vilka mål

som ska uppnås och vart de är på väg. De tycker att yrkesprofessionell handledning utvecklar deras förmåga till reflektion och ger dem nya perspektiv.

”Man reflekterar, man går mer på djupet, man går ner ett par lager till och tänker och funderar...” (informant 5)

”... i reflektion får man det här tillbaka att, ok hur ska jag komma vidare, hur ska jag tänka, hur ska jag göra här...” (informant 6)

Det är utvecklande när handledaren ställer frågor som gör att informanterna ser saker ur nya vinklar och tänker i andra banor än tidigare. När informanterna reflekterar och tänker utanför de egna ramarna finner de alternativa tillvägagångssätt.

Informanterna tycker att yrkesprofessionell handledning är en väldigt stor del i deras kompetensutveckling. Utan yrkesprofessionell handledning kan de inte hantera ärenden som de fastnat i. Dock anser informanterna att även annan utbildning bidrar till deras kompetensutveckling. Att byta handledning med jämna mellanrum anses av informanterna gynna kompetensutvecklingen, då de undviker att bli kvar i sin komfortzon. Om den yrkesprofessionella handledningen känns väldigt krävande är det förmodligen just den handledning som för närvarande behövs. De behåller och utvecklar det professionella sättet. Informanterna menar att yrkesprofessionell handledning bidrar till kompetensutveckling och gör att de vågar ta nya vägar i arbetet med klienterna.

”Vad som händer i familjer, vilka processer är det och hur ser de olika systemen och subsystemen ut här, och där tycker jag att det har hänt jättemycket i kompetensutveckling för mig.” (informant 10)

”... jag får med mig det som jag inte hade kunskap om förut...” (informant 6)

Ytterligare ett led i kompetensutveckling blir det när handledaren lägger fram teorikunskaper, som gör att informanterna blir uppdaterade och kan förena det med praktiken. Yrkesprofessionell handledning hjälper till att lyfta saker i ett utifrånperspektiv och ger kunskap som informanterna tidigare saknade.

6.2 Handledarens roll

6.2.1 Förväntningar på handledaren

Ett flertal informanter poängterar att de vill ha både ärende- och processhandledning. I ärendehandledning förväntar de sig att få hjälp av handledaren att komma vidare i svåra fall. Informanterna menar att handledaren belyser ärenden i ett annat perspektiv. Processhandledning vill informanterna ha för att förstå vad som händer i gruppen och inom organisationen, men även varför vissa tankar och känslor väcks inom dem själva. Handledarens roll i processhandledning, menar informanterna är att hjälpa till att förstå händelser och sälla i dem. För att yrkesprofessionell handledning ska vara gynnsamt är det viktigt att handledaren anpassar sig och sitt arbete till verksamheten, och är uppmärksam på gruppens behov. Att våra informanter anser att handledarens kompetens är avgörande för kvalitén på den yrkesprofessionella handledningen och för att de ska komma vidare i ärenden visar följande citat.

”... det är också bra att veta liksom att handledaren har den kompetens hon behöver ha, jag känner också att det är viktigt att det finns en ödmjukhet hos handledaren...” (informant 3)

”... handledare som man litar på, som är duktig, som man har respekt för på det sättet att man vet att det är en kunnig person som man kan dela med sig till...” (informant 11)

”... man kan få tips av handledaren hur man ska fråga och gå vidare och ibland kan ju det vara väldigt spännande och prova i ett klientärende.” (informant 2)

Informanterna anser att handledaren måste vidareutbilda sig för att behålla den kompetens som efterfrågas. De vill också att handledaren ska hålla sig ajour och vara inläst på vad som händer inom socialt arbete. Informanterna önskar att den yrkesprofessionella handledningens innehåll ska bidra till en ”aha-upplevelse”. De uttrycker missnöje då handledaren inte anpassar sig till verksamhetens behov. När handledaren inte kan leverera vill informanterna hellre ägna tid åt annat arbete än att gå på dessa träffar. Det har förekommit att handledningen varit mindre bra. Det var då beslutet togs av chefen och innebar att den yrkesprofessionella handledningen skulle ha en speciell inriktning, något som inte passade avdelningen. Bästa

kvaliteten på yrkesprofessionell handledning, upplever informanterna, har uppnåtts när de varit med och valt handledare.

De flesta informanter efterfrågar en handledare som de kan lita på och känna sig trygga och bekväma med. De menar att det är handledarens ansvar att hålla strukturen, men även att skapa en trygg och god stämning i gruppen.

”... negativt med yrkesprofessionell handledning skulle vara om handledaren möjligtvis inte skulle vara så professionell så att hon eller han skulle kunna hålla strukturen i gruppen...” (informant 10)

”... ibland kan det vara lite mer spänt i en arbetsgrupp, och då är det ju viktigt att handledaren ändå skapar ett behagligt och tillåtande klimat och skapar en stor trygghet i arbetsgruppen, att det ska vara möjligt att lyfta obekväma saker...” (informant 4)

För att trygghet och tillit ska infinna sig är det enligt informanterna viktigt att handledaren har en respektfull människosyn och att de inte känner sig ifrågasatta. Informanterna påtalar vikten av att handledaren ska låta alla komma till tals. De riktar kritik mot handledare som är oengagerade och utför sitt arbete på rutin.

6.2.2 Relation mellan handledare och socialarbetare

Majoriteten av informanterna vill att relationen mellan dem och handledaren ska vara professionell. Samtidigt är det oerhört viktigt att de lär känna varandra så att en trygghet och tillit infinner sig. För att informanterna ska våga lyfta obekväma saker och ärenden som inte gått så bra, är det väsentligt att de har förtroende för handledaren och litar på att hon härbergerar det som sägs. Informanterna hävdar att en fungerande relation mellan dem och handledaren gör att de vågar tänka och tycka annorlunda och på så vis växa i sin yrkesroll. Med citat från informanterna belyses det faktum att relationen har stor betydelse.

”... relationen och bemötandet och den här stämningen som blir har vart betydelsefull...” (informant 3)

”... det handlar om förtroende och personkemi...” (informant 6)

”klart det är viktigt att det är en person man känner förtroende för, som man litar på... att man får bra kontakt.” (informant 11)

En handledare som är lugn och säker och har förmågan att skapa ett tillåtande klimat i gruppen, gör enligt informanterna att den yrkesprofessionella handledningen känns prestigelös och hoppfull. Detta upplevs som att deras kunskap och erfarenhet respekteras. Informanterna förklarar innebörden av en professionell relation mellan parterna. För att yrkesprofessionell handledning ska vara bra måste både förtroende och personkemi infinna sig, men på en lagom nivå. Flera informanter tycker att det är både på gott och ont om de känner varandra för väl, om det utvecklas till en kompisrelation kan det påverka handledningen negativt.

6.3 Grupphandledningens värde

6.3.1 Grupphandledning

Kollegorna har stor betydelse i samband med yrkesprofessionell grupphandledning, de fungerar som ett bollplank, så uttrycker sig informanterna. De tycker att det är givande att få kollegornas perspektiv, tankar och erfarenheter. De ger varandra respons och feedback och ser det som en möjlighet att komma vidare i svåra ärenden tillsammans. Informanterna menar att de lär av och med varandra då de har grupphandledning. De anser att det är viktigt att lyssna på kollegor och dela med sig av kunskaper, detta är utmärkande i följande citat.

”... alla har olika erfarenheter med sig i vår grupp, en del är nya också dessutom, så det är roligt att få deras perspektiv och tankar...” (informant 9)

”... och det är ju också det här med att ge varandra respons på att man haft något liknande ärende och då tänker jag att man kan komma vidare tillsammans...”
(informant 3)

”... kollegorna har ju också stor betydelse tänker jag, för det blir ju som ett bollplank, att man många gånger kan få kloka synpunkter från dem också.”
(informant 11)

För att grupphandledning ska gynna dem, anser informanterna att det är viktigt att gruppen har samma mål och samma inställning. Alla har olika behov, men att lärande står i fokus är väsentligt. Om andra utnyttjar handledningstiden till att bara uttrycka sitt missnöje, uppstår en disharmoni i gruppen. Informanterna belyser trygghet som en viktig komponent, detta för att de inte ska känna sig hånade eller förringade då de dryftar komplicerade ärenden.

”... för att folk ska våga lyfta saker måste det ju hanteras respektfullt, inte bara med handledaren, utan även med gruppen, det är jätteviktigt.” (informant 5)

”... är jag inte trygg med kollegorna kan jag ju liksom inte ta upp saker som inte blev så bra eller som jag kunde gjort på ett annat sätt, jag tycker det är viktigt att man känner varandra...” (informant 1)

Genomgående påtalar informanterna vikten av att känna sig trygg i arbetsgruppen och att kollegorna har stor betydelse vid handledningstillfällena. En grundtillit och respektfullhet kollegorna emellan behöver finnas för att gruppen ska vara samspelt. Är stämningen i arbetsgruppen avslappnad tycker sig informanterna våga pröva på och utmana sig själva i handledningen.

Informanterna upplever att de inte alltid finns utrymme för att ta upp allt de vill under den yrkesprofessionella handledningen. I samband med det uttrycker de sin önskan om att förlänga träffarna. Att informanterna påverkar varandra och att de själva är medskapande av bra eller mindre bra yrkesprofessionell handledning framkommer också.

”... hellre utvidga tiden när vi väl sitter där, än att ha fler antal gånger, det tror jag inte på...” (informant 4)

”... vi i personalgruppen... vi har en tendens att prata och prata och prata och avbryta... jag vill inte höra för mycket om babbel och kafferepsprat om man säger så utan jag vill ha någonting, för det är vi just nu som saboterar vår handledning...” (informant 9)

Informanterna hävdar att det är viktigt att alla gruppmedlemmar bidrar, det blir inget kollegialt utbyte om deltagarna är tysta och inte vågar bjuda på sig själva, sina svårigheter och

svagheter. Uppstår det ett sådant dilemma anser informanterna att det inte är någon idé att ha grupphandledning. Är det god dynamik i gruppen upplevs denna form av yrkesprofessionell handledning som mycket positiv.

7. Analys

Syftet med studien är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Frågeställningarna som studien utgår ifrån är; att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning, att beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll, och att beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen. Nedan presenteras de tre kärnkategorier och tillhörande underkategorier, som ansågs vara de mest framträdande i analysprocessen, vilken är inspirerad av grundad teori. Systemteori är utgångspunkten i analysen av det empiriska materialet.

7.1 Socialarbetarens upplevelse av yrkesprofessionell handledning

I kommande avsnitt belyses den första kärnkategorin, med hjälp av dess underkategorier; stöd och bekräftelse, välbefinnande och självförtroende samt reflektion och kompetensutveckling.

7.1.1 Stöd och bekräftelse

Det framgår i Chiller och Crisp's (2012) studie att socialarbetare anser att handledning är ett stöd. Även våra informanter upplever att yrkesprofessionell handledning är stöttande. Detta uppmärksammas också i Egelund och Kvilhaugs (2001) undersökning. Diskussion och reflektion i handledning blir till ett stöd för socialarbetarna. Informanterna i vår studie tycker att bra yrkesprofessionell handledning förutsätter en engagerad delaktighet hos samtliga medlemmar. Stiwne (2005) poängterar hur relevant det är att tillräcklig tid är avsatt till handledning, så det inte blir någon stressfaktor. Att den handledde är öppen för att ta emot handledning är också ett måste, om så inte är fallet blir den inte gynnsam och kan heller inte upplevas som ett stöd.

Det uppfattas av informanterna att det är viktigt att arbeta med olika känslor som framkommer i yrkesprofessionell handledning. Reflektion över egna reaktioner och tankar, hjälper socialarbetaren att bli bättre på att möta klienternas känslouttryck. Detta anser informanterna vara ett stort stöd. Tveiten (2010) skriver att ett syfte med handledning är att skapa förändring hos socialarbetaren. Det arbetas då med att medvetandegöra den enskilda yrkesutövarens styrkor och svagheter, dels på det personliga planet, men också i förhållande till sin omgivning, både privat och i rollen som socialarbetare. Tillsammans med kollegor utbytes erfarenheter och tankar, det bidrar till ökad kunskap. Igenkännande, stöd och att

gemensamt finna lösningar, påverkar inläringen positivt (Gjems, 1997). Informanterna menar också att de i handledningssammanhangen blir sedda och bekräftade, av såväl kollegor som handledare.

Enligt systemteorin kan detta kopplas till *cirkularitet* där allt hänger samman i ett *socialt system* (Öquist, 2003). Effektivt i förändringsarbete är att först och främst börja med sig själv. Det är socialarbetaren som har störst möjlighet till utveckling och förändring. Samtidigt är det en process där människor påverkar varandra ömsesidigt, och på så vis kan de ändra villkoren för systemets gemensamma handlingsätt (Gjems, 1997).

7.1.2 Välbefinnande och självförtroende

Välbefinnande, självmedvetenhet och personliga utveckling, stärks i samband med handledning (Egelund & Kvilhaug, 2001). Tveiten (2010) menar att det är nödvändigt för de yrkesutövande socialarbetarna att reflektera över sitt handlande, på det personliga, etiska och yrkesmässiga planet, då det handlar om att förena teori och praktik. Effekterna av handledning kan på så vis vara att det öppnar möjligheter för reflektion på djupet, kompetensutveckling och en förbättrad förmåga att klara av sitt arbete. Liksom våra informanter visar även Beddoe (2010) att tillämpning av handledning bidrar till ett ökat välbefinnande och självförtroende hos socialarbetare, vilket Chiller och Crisp (2012) bekräftar.

Höjer m.fl. (2007) visar i sin studie att handledning är av stor betydelse och utan den skulle både klienter och socialarbetarna påverkas negativt. Det framkommer att handledning underlättar det dagliga arbetet. De flesta socialarbetare i deras rapport visade att handledning är ett stort stöd och leder till minskad stress och överansträngning. Även Hawkins och Shohet (2008) anser att handledning genererar i att socialarbetaren får möjlighet att värna om sig själv, känna tillfredsställelse i sitt yrke och komma vidare i sin utveckling. Detta bidrar till ökad kvalitet i arbetet med klienten. Ett exempel är att informanterna tycker att de kan hantera sina känslor och göra ett bättre arbete. Informanterna påtalar också handledningens positiva effekter på välbefinnandet, men att en icke-fungerande handledning ger motsatt resultat.

Utifrån systemteorin är det *här och nu* som räknas och att växa i sin yrkesroll är att fokusera på det som för närvarande händer i relation till klienter och medarbetare. Handledning hjälper

till att hitta olika tillvägagångssätt för att utveckla relationer och vad det är som behövs för att höja kvaliteten i arbetet (Lundahl & Öquist, 2002).

7.1.3 Reflektion och kompetensutveckling

Informanterna anser att reflektion är det primära i yrkesprofessionell handledning. Att reflektera innebär att tänka över och spegla någonting. När socialarbetaren i handledning, reflekterar över olika erfarenheter av ärenden, framkommer kunskaper som kan praktiseras i andra kontexter. Reflektion i handledning innebär också att se att teori och praktik hör samman, socialarbetarna har ofta en outtalad kunskap, som kan komma till uttryck i reflektion av faktiska händelser och vara till gagn för kollegor (Tveiten, 2010). Dock kan det hända att den enskilde individen av olika anledningar inte har hunnit förbereda ett ärende som de vill ta upp inför ett handledningstillfälle, att problematisera och reflektera blir då svårt. I de situationerna är handledning inte givande (Stiwne, 2005).

Handledning bidrar till kunskap och leder till kompetensutveckling (Chiller & Crisp, 2012). Huvudsyftet med handledning är att öka socialarbetarnas kompetens och på så vis säkra kvaliteten inom yrket. Att lära sig kommunicera och interagera med andra, är handledningens byggstenar, och återkommande reflektion bidrar till att upprätthålla och stärka kompetensen inom yrkeskåren (Tveiten, 2010). Beddoe (2010) styrker att kritisk reflektion är utvecklande. I handledning är det primärt att fokusera på tänkbara lösningar på det som inte fungerar. Informanterna efterfrågar utmaningar i den yrkesprofessionella handledningen, då de menar att det utvecklar kompetensen.

Stiwne (2005) poängterar att det är socialarbetaren som har mött klienten och känner till situationen som råder. En handledare kan bara komma med generella råd. Det är inte bra om den handledde i allt för hög grad tar fasta på handledarens idéer och förhållningssätt. I samband med det kan socialarbetaren tappa tron på sin egen förmåga att utföra arbetet, då stagnerar även kompetensutvecklingen. Flera informanter hade uppfattningen om att handledarens råd inte alltid går att tillämpa i realiteten.

Ett begrepp i systemteori är *här och nu*, vilket innebär att se till det som sker för närvarande. I handledningssammanhanget är det därför inte fruktbart att spekulera i varför saker har uppstått eller varför en klient har ett visst uppförande. Den konkreta relationen till klienten bör vara i fokus, och hur arbetet ska fortskrida för att komma vidare (Gjems, 1997).

7.2 Handledarens roll

Nedan presenteras den andra kärnkategorin, det är uppstrukturerat genom att utgå från de två tillhörande underkategorierna; förväntningar på handledaren och relationen mellan handledare och socialarbetare.

7.2.1 Förväntningar på handledaren

Informanterna i studien vill vara med och påverka valet av handledare, då de tycker att det är oerhört viktigt att handledaren har rätt kompetens för att utföra handledning i deras verksamhet. För att handledning ska resultera i något gynnsamt menar även Tveiten (2010) att det är viktigt att handledaren har kompetens för det uppdrag som ska utföras, samt att dessa svarar upp mot socialarbetarnas förväntningar. Olson och Arnoldsson (2010) anser att det därför är av värde att handledaren lyssnar och är uppmärksam på vad de handledda vill få ut av tillfällena. Dock är det även upp till socialarbetarna att aktivt medverka för att handledningen ska bli givande.

Att handledaren är skicklig på att lära ut och har erfarenhet kring metoder som används vid handledningstillfällena är väsentligt (Tveiten, 2010). Bernler och Johnsson (1985) styrker detta då de skriver att handledarkompetensen bör innefatta kunskap om det sociala arbetet, både det praktiska och det teoretiska och att handledaren kan bemästra utförande av handledning och dess teknik. Kompetensen handlar också om att ha kännedom om hur arbetet i verksamheten fungerar. Olson och Arnoldsson (2010) anser att handledning ska vara innehållsrik och givande för de som blir handledda. Informanterna i vår studie har positiva upplevelser av yrkesprofessionell handledning då handledaren genom rätt kompetens kan tillgodose verksamhetens behov.

Sett utifrån ett systemteoretiskt perspektiv är det väsentligt att handledaren ser arbetsgruppen som ett *socialt system* och en *helhet* (Johansson & Skärgren, 2011). Öquist (2003) anser att människan är van vid att se till den enskilde individen istället för en del av ett system, därför är det en utmaning att praktisera det systemteoretiska perspektivet. Teorin belyser vikten av fungerande *relationer*, eftersom det håller ihop systemet. Individerna påverkar varandra, hur de uppträder och agerar är avgörande för hur systemet ser ut. En god relation mellan handledare och socialarbetare förespråkas, då det gynnar båda parter om de delar med sig av den kompetens var och en har (Gjems, 1997).

Smith (2000) betonar att socialt arbete kan vara svårhanterligt. Därför är socialarbetare i behov av en handledare, som har förmågan att få dem att känna sig duktiga i sin yrkesroll. För att detta ska fungera är det viktigt att handledaren är stöttande genom att vara lyhörd och uppmärksam, det leder till att socialarbetarna får ökad självinsikt och blir övertygade om att deras insatser är värdefulla. För att handledningen ska bli givande förväntas handledaren se till att det infinner sig en trevlig och trygg stämning vid handledningstillfällena (Tveiten, 2010). Informanterna beskriver vikten av att känna sig trygga och bekväma med handledaren, detta för att de ska våga uttrycka sig om svåra saker. Bernler och Johnsson (1985) visar också på att det är handledarens uppgift att få gruppmedlemmarna att känna sig trygga. Handledarens färdigheter i kommunikation är därför av stor betydelse. Att vara aktivt lyssnande och att kunna fånga upp det som inte uttrycks i ord, är en grundförutsättning (Tveiten, 2010). Gjems (1997) betonar också vikten av att handledaren har en kommunikativ kompetens. Ställer handledaren sådana frågor så att den handledda på ett målande sätt kan beskriva saker, finns goda chanser att handledningen bidrar till ny kunskap.

Trots att de handledda upplever handledaren som duktig och stöttande är det inte säkert att handledningen leder till positiva effekter. Förhåller sig inte handledaren på ett sådant sätt, som gör att den enskildes färdigheter framhävs och utvecklas, blir resultatet av handledning mindre bra. Då handledaren frågar hur socialarbetarna själva känner och vilken åtgärd som de anser vara lämplig att vidta i det specifika ärendet, ökar chanserna för att socialarbetarnas personliga stil i arbetet kommer till uttryck (Stiwne, 2005). Informanterna menar att handledaren ska möta och bekräfta dem.

I studien tycker informanterna liksom Tveiten (2010) att det är upp till handledaren att strukturera upp handledningen på ett sådant sätt att tidsplanen håller. Om så inte är fallet, anser informanterna att den yrkesprofessionella handledningen blir av sämre kvalitet.

7.2.2 Relation mellan handledare och socialarbetare

I Smith's (2000) studie framkommer att socialarbetare önskar en handledare som är närvarande och är icke-dömande. De vill också att handledaren visar förståelse och bejakar dem. Likaså menar Hawkins och Shohet (2008) att handledarens ansvar är att agera på ett sådant sätt så att socialarbetarna kan ventilera och uttrycka sina känslor. På ett tydligt sätt framhäver informanterna vikten av en yrkesmässig relation till handledaren. De ska kunna lita på handledaren och känna förtroende. Informanterna vill även att handledaren ska bemöta

dem på ett sådant sätt att deras profession kommer till uttryck. Birnik (2010) belyser mindre bra egenskaper som en handledare kan ha. Om handledaren inte är tillräckligt engagerad kan det bero på en osäkerhet som gör att det är svårt för handledaren att fånga den handleddes intresse. En handledare kan även vara i behov av att ha kontroll och tillåter då inga sidospår vid handledningstillfällena. Detta resulterar i att de handledda inte vågar uttrycka sina önskemål utan plikttroget följer handledarens förslag.

Vid handledning menar Olson och Arnoldsson (2010) att det är två experter som möts. Handledaren är specialist på att handleda medan socialarbetaren är specialist i sin yrkesutövning. Informanterna upplever ibland att de ha mer kunskap än vad handledaren har, vilket gör att handledning kan kännas meningslöst. Handledaren har till uppgift att framkalla det bästa hos socialarbetaren, för att uppnå detta krävs en avslappnad relation som består av acceptans, nyfikenhet och respekt gentemot varandra (Smith, 2000). Informanterna menar att det kan föra med sig negativa konsekvenser om relationen mellan dem och handledaren blir alltför vänskaplig. Även Bernler och Johnsson (1985) pekar på att relationen är allt annat än okomplicerad. Blir den handledde för beroende eller oberoende av sin handledare är risken stor att utveckling inte går att uppnå.

I systemteori är *relationer* människor emellan centralt då individer påverkar varandra och det system de ingår i. Fungerande relationer kollegor emellan samt en god relation mellan handledare och socialarbetare påverkar handledningen positivt (Gjems, 1997). Birnik (2010) belyser också den relationella påverkan som sker vare sig de inblandade vill eller inte. I samband med relationer är det viktigt att förstå varje enskild individ för att kunna utläsa vad som sker i systemet.

7.3 Grupphandledningens värde

Den tredje och sista kärnkategorin innefattar underkategorin grupphandledning.

7.3.1 Grupphandledning

Precis som våra informanter poängterar Hawkins och Shohet (2008) fördelarna med grupphandledning. Kollegorna finner stöd, trygghet och inspiration i varandra. Socialarbetarna får i och med grupphandledning respons av såväl handledare som kollegor. Höjer m.fl. (2007) påtalar också vinsterna med att ha denna form av handledning, då kollegorna delar med sig av sina erfarenheter. Även Tveiten (2010) anser att

grupphandledning bidrar till utbyte av kunskaper, och en känsla av gemenskap. Grupphandledning genererar i ”kollektiv kompetens” (Bernler & Johnsson, 1985, s. 197). Den kollektiva formen av handledning gör inte bara att de enskilda individerna utvecklas utan även hela arbetsgruppen (Bernler & Johnsson, 1985). Informanterna i föreliggande studie framhäver många positiva aspekter med att ha grupphandledning. Kollegorna spelar i detta sammanhang en avsevärd roll, det är med dem informanterna återkopplar och får nya idéer.

Utifrån ett systemteoretiskt perspektiv ingår kollegorna i ett socialt system, en arbetsgrupp. Individernas handlingar påverkar systemets deltagare och helhet (Johansson & Skärgren, 2011). Det går inte att förklara socialarbetarnas beteende eller handlande utan att se till den verksamhet de ingår i, lika så måste arbetsgruppen ses som en *helhet* istället för var och en för sig. Även *cirkularitet* kopplat till systemteori är relevant att belysa i detta sammanhang. Cirkularitet handlar om växelvis påverkan inom systemet och att allt hänger samman (Gjems, 1997). Viktigt att poängtera är att den enskilde socialarbetaren ansvarar för sin personliga förändring, det är den som i sin tur påverkar systemet och kan bidra till eventuella nya arbetssätt (Johansson & Skärgren, 2011).

Mastoras och Andrews (2011) hävdar att det är viktigt med ett fungerande samspel mellan handledare och de som blir handledda. Det är därför angeläget att handledaren är uppmärksam på de handleddas idéer om handledningens utformning. Grupphandledning genererar i kunskaper gällande processer i gruppen. Ett led i detta är att det blir en samspelt grupp med engagerade deltagare.

Informanterna förklarar att gruppens medlemmar ibland ser yrkesprofessionell handledning på olika sätt och att gruppen då blir oenig. Detta påverkar den yrkesprofessionella handledningen på ett negativt sätt. Informanterna vill gärna ha processhandledning för att förstå vad som händer i gruppen. Tveiten (2010) anser att det är viktigt att fortlöpande analysera gruppprocessen då gruppens dynamik påverkar deltagarna. Är det en fungerande grupp blir chansen att uppnå handledning med god kvalitet större, i jämförelse med en grupp vars dynamik motarbetar arbetsprocessen.

Birnik (2010) skriver att det systemteoretiska synsättet lägger fokus vid *relationen* mellan kollegorna, hur de agerar och bemöter varandra inverkan på hela systemet. Kollegornas inställning skapar det klimat som råder på en arbetsplats och påverkar hela gruppen.

Kunskaper och värdegrund är något som vävs samman i ett socialt system (Granberg & Ohlsson, 2000).

Informanterna påtalar vikten av att känna sig säkra i arbetsgruppen och att kollegorna har stor betydelse vid de yrkesprofessionella handledningstillfällena. Hawkins och Shohet (2008) lyfter också fram vikten av att det är väsentligt att socialarbetarna känner sig trygga tillsammans med sina kollegor för att de ska våga dela med sig av erfarenheter och svagheter. De problematiserar negativa aspekter med grupphandledning. När handledning förekommer i grupp kan det hända att tiden inte räcker till. Om dynamiken i gruppen inte fungerar påverkar det handledningen negativt. Informanterna hävdar att handledaren har till uppgift att reda ut problem så att gruppens samarbete fungerar. De menar att alla i gruppen påverkar varandra och bidrar till bra eller mindre bra yrkesprofessionell handledning.

8. Resultat och slutdiskussion

Syftet med studien har varit att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Empirin och den presenterade forskningen styrker resultatet, vilket betyder att det inte framkommit något nytt i studien. Informanterna har gett oss en inblick i betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. I det följande presenteras svaren på våra tre frågeställningar.

8.1 Beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever yrkesprofessionell handledning

I analysen framkommer det att yrkesprofessionell handledning är ett stöd för informanterna, eftersom de får reflektera över svårigheter i arbetet, blir sedda och bekräftade. Alla i gruppen måste dock bidra till ett positivt klimat och vara aktiva, i såväl sitt eget som i gruppens förändringsarbete. De anser att reflektionsarbetet blir ringa om gruppen är passiv. Reflektion i handledning förutsätter kommunikation och en vilja att lära tillsammans med andra (Tveiten, 2010). I en väl fungerande grupp är reflektion ett stort stöd och en av de viktigaste aspekterna av handledning (Egelund & Kvilhaug, 2001).

Handledning är stressreducerande och underlättar arbetet för socialarbetarna (Chiller & Crisp, 2012, Höjer, m.fl., 2007). Informanterna anser att handledningstillfällena ger möjlighet att uttrycka känslor som uppstår i mötet med klienten. De får vägledning av både handledare och kollegor att komma vidare i ärenden. Tveiten (2010) menar att socialarbetare då blir stärkta i sin yrkesroll och arbetet kvalitetssäkras. Informanterna upplever på så vis att yrkesprofessionell handledning är mycket kompetensutvecklande. De tycker också att det bidrar till ökat välbefinnande och ett bättre självförtroende.

8.2 Beskriva och skapa förståelse för hur socialarbetare upplever handledarens roll

Analysen visar att handledaren har stor betydelse och ett stort ansvar. Det är väsentligt att handledaren har kunskap om verksamheten, det sociala arbetet och handledningsmetoden (Bernler & Johnsson, 1985). Informanterna vill vara med och välja handledare. De menar att den yrkesprofessionella handledningen inte uppfyller sitt syfte om handledaren saknar rätt kompetens.

En fungerande relation mellan handledare och socialarbetare är högst väsentlig, enligt informanterna. Det ska finnas en balans där den handledde är självständig men ändå inspireras av handledaren (Bernler & Johnsson, 1985). Smith menar att det är viktigt att handledaren bekräftar och respekterar socialarbetarna i deras yrkesroll, samt att de känner ett förtroende för handledaren (Smith, 2000). Informanterna anser att handledaren bör ta hänsyn till deras uppfattning om hur yrkesprofessionell handledning ska gå till. I analysarbetet blev det tydligt att informanterna tycker att det är upp till handledaren att skapa en trygg stämning i gruppen. Struktur är något som efterfrågas och ses som ett måste för att handledningstillfällena ska bli bra, tiden ska användas effektivt. Enligt informanterna ingår det i handledarrollen att vägleda dem i sin yrkesutövning. Hur de uppträder gentemot varandra är avgörande för upplevelsen av yrkesprofessionell handledning.

8.3 Beskriva och skapa förståelse för varför grupphandledning upplevs som en viktig del i den yrkesprofessionella handledningen

Informanterna upplever grupphandledning som viktig och betydelsefull ur flera perspektiv. Liksom Hawkins och Shohet (2008) uttrycker de att kunskapsutbytet mellan kollegorna är ytterst värdefullt, de lär av varandra i samband med grupphandledning. Informanterna tycker det är väsentligt att alla som deltar har samma attityd till handledning för att tillsammans komma vidare och utvecklas. De menar att det ger trygghet i gruppen när deltagarna känner varandra och när det finns en respektfullhet och tillit kollegor emellan. Ett sådant klimat bidrar till en sammansvetsad grupp (Mastoras & Andrews, 2011). Det är en förutsättning för att kunna prata öppet och dela med sig av värdefulla erfarenheter och perspektiv. I handledningens läroprocess har informanterna en oerhörd behållning av varandras yrkeserfarenheter. De stärks av känslan av samhörighet, som uppstår i och med att de verkar inom samma profession.

I ett systemteoretiskt perspektiv måste en handledningsgrupp ses i sin *helhet* istället för var och en för sig, eftersom individerna och *relationen* dem emellan påverkar det *sociala systemet* (Birnik, 2010, Gjems, 1997). Öquist (2003) problematiserar dock tillämpningen av systemteori. Han menar att det kan vara svårt att inte betrakta deltagarna individuellt. Öquists resonemang är intressant, men kärnan i grupphandledning är att förstå att alla inblandade påverkar varandra. Det är allas ansvar att vara delaktiga på ett sådant sätt att yrkesprofessionell handledning genererar i utveckling.

Utifrån ovanstående diskussion finns det ett behov av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. I många avseenden påverkar det socialarbetarna positivt och stärker deras yrkesprofession. Emellertid är det viktigt att alla aspekter av yrkesprofessionell handledning tas i beaktning för att gynna denna yrkeskår. De handledda ska få vara med och bestämma vilken handledare de ska ha för att bäst uppfylla deras behov.

Studien har gett oss en ökad förståelse för betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete. Eftersom studiens informanter är uteslutande kvinnor, hade det varit givande att få ett manligt perspektiv. Det hade även varit intressant att ytterligare belysa den yrkesprofessionella handledningens påverkan i arbetet med klienten, vilket också är ett förslag till vidare forskning. I vår studie dominerar positiva aspekter på yrkesprofessionell handledning, att i en undersökning enbart fokusera på det som upplevs negativt hade också varit en spännande infallsvinkel.

9. Socialpedagogiskt perspektiv

Informanterna upplever att en väl fungerande handledning är stöttande och vägledande, vilket är i enlighet med det socialpedagogiska perspektivet. Empowermentbegreppet står för ”styrka, makt och kraft” (Askheim & Starrin, 2007, s. 9) Att vara delaktig, vilja samarbeta, kunna lita på och vara stolt över sig själv är karaktäristiskt för empowerment (Askheim & Starrin, 2007). Att arbeta på detta sätt handlar om att individen ska stöttas och få makt över sig själv. Det leder till en stärkt självkänsla och ett bättre självförtroende (Askheim, 2007, Tengquist, 2007). Empowerment aktualiseras då handledaren och de handledda tillsammans skapar trygghet, tillit och finner tillvägagångssätt att handskas med olika situationer. De handledda får stöd i att finna arbetsmetoder för att bemästra svårigheter och växa med sin uppgift.

I ett socialpedagogiskt sammanhang problematiseras förhållandet mellan hjälp och självhjälp. I utvecklingsprocessen är det meningen att den som behöver stöd ska bli hjälpt på ett sådant sätt att denne senare blir självständig (Madsen, 2001). Motsatsen till detta förhållningssätt är paternalism, där människor ses som inkompetenta och anses vara i behov av handfasta tips och råd i det dagliga arbetet (Starrin, 2007). För att socialarbetaren ska uppleva handledning som kvalitativ och på egen hand klara av sin yrkesutövning, är det viktigt att handledaren stöttar den handledde på ett sätt som hjälper snarare än stjälper.

Enligt Madsen (2001) är det komplicerat att möta andra människor förutsättningslöst och förbise sina idéer om vad som är normalt och inte. Att i en socialpedagogisk utvecklingsprocess stötta andra kräver en finkänslighet då det handlar om ett ingripande i individens liv. Informanterna i studien anser att handledaren har stor betydelse och att ett gott bemötande är en förutsättning för bra handledning. För att socialarbetarna ska våga delge sina tillkortakommanden och vara avslappnade är ett icke-dömande förhållningssätt från handledarens sida högst väsentligt.

Madsen (2001) skiljer på professionell hjälp och hjälp som finnas att få av närstående personer. Enligt den socialpedagogiska teorin kan de två olika typerna av hjälp inte ersätta varandra. För informanterna spelar kollegorna en stor roll då de har grupphandledning. I analysen framkommer det att det är en läroprocess i grupp, att kunna bolla tankar, idéer och erfarenheter med varandra är ovärderligt. Efter detta resonemang går det att utläsa att informanterna upplever att de får stöd och hjälp både från den professionella handledaren och sina kollegor, det ena utesluter inte det andra och båda komponenter behövs för att uppnå en främjande handledning.

Referenser

Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (2007). Empowerment – ett modeord? I: Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.). *Empowerment i teori och praktik* 1. uppl. (s. 9-17). Malmö: Gleerup

Askheim, Ole Petter (2007). Empowerment – olika infallsvinklar. I: Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.). *Empowerment i teori och praktik* 1. uppl. (s. 18-32). Malmö: Gleerup

Beddoe, Liz (2010). Surveillance or Reflection: Professional Supervision in ‘the Risk Society’. *British Journal of Social Work*, vol. 40:4, p. 1279–1296.

Bernler, Gunnar & Johnsson, Lisbeth (1985). *Handledning i psykosocialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur

Birnik, Hans (2010). *Handledande samtal*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Chiller Phoebe & Crisp Beth R (2012). Professional Supervision: A Workforce Retention Strategy for Social Work? *Australian Social Work*, vol. 65:2, p. 232-242.

Egelund, Tine & Kvilhaug, Anita (2001). Supervisionens organisering. *Socialvetenskaplig tidskrift*, vol. 8:3, s. 180-198.

Einarsson, Charlotta & Hammar Chiriac, Eva (2002). *Gruppsessioner: teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur

Gjems, Liv (1997). *Handledning i professionsgrupper: ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Lund: Studentlitteratur

Gjems, Liv (2007). Meningsskapande handledning. I: Kroksmark, Tomas & Åberg, Karin (red.). *Handledning i pedagogiskt arbete*. 1. uppl (s. 179-198). Lund: Studentlitteratur

Granberg, Otto & Ohlsson, Jon (2000). *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Guvå, Gunilla & Hylander, Ingrid (2003). *Grundad teori: ett teorigenererande forskningsperspektiv*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Hartman, Jan (2001). *Grundad teori: teorigenerering på empirisk grund*. Lund: Studentlitteratur

Hawkins, Peter & Shohet, Robin (2008). *Handledning inom behandlande yrken*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Hjerm, Mikael & Lindgren, Simon (2010). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 1. uppl. Malmö: Gleerup

Höjer, Staffan, Beijer, Elisabeth & Wissö, Therése (2007). *Varför handledning?: handledning som professionellt projekt och organisatoriskt verktyg inom handikappomsorg och individ och familjeomsorg*. 1. uppl. Göteborg: FoU i Väst

Johansson, Rune & Skärgren, Lars (2011). *Handledning*. 2. uppl. Stockholm: Liber

Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica, (2012). Etik i forskning och etiska dilemman. En introduktion. I: Kalman, Hildur & Lövgren, Veronica (red), *Etiska dilemman: forskningsdeltagande, samtycke och utsatthet* (s. 7-20). Malmö: Gleerups.

Killén, Kari (2008). *Professionell utveckling och handledning: ett yrkesövergripande perspektiv*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Kvale, Steinar, Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Lindén, Jitka (2005). Handledning – en konceptuell ram. I: Larsson, Magnus & Lindén, Jitka (red.). *Handledning: perspektiv och erfarenheter* (s. 11-28). Lund: Studentlitteratur

Lundahl, Christian & Öquist, Oscar (2002). *Idén om en helhet: utvärdering på systemteoretisk grund*. Lund: Studentlitteratur

Madsen, Bent (2001). *Socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur

Mastoras, Sarah M & Andrews, Jac J. W (2011). The Supervisee Experience of Group Supervision: Implications for Research and Practice. *Training and Education in Professional Psychology*, vol. 5:2, p. 102–111.

Olson, Hardy & Arnoldsson, Charlotte (2010). *Samtal kring handledning: erfarenheter och reflektioner*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Persson, Sven & Rönnerman, Karin (2005). Inledning. I: Persson, Sven & Rönnerman, Karin (red.). *Handledningens dilemman och möjligheter: erfarenheter från förskola och skola* (s. 9-13). Lund: Studentlitteratur

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet

Smith, Martin (2000). Supervision of fear in social work. A re-evaluation of reassurance. *Journal of Social Work Practice: Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*, vol. 14:1, p. 17-26.

Starrin, Bengt (2007). Empowerment som förhållningssätt – kan vi lära oss något av Pippi Långstrump? I: Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.). *Empowerment i teori och praktik* 1. uppl (s. 62-75). Malmö: Gleerup

Stiwne, Dan (2005). Om handledningens ”negativa potential”. I: Larsson, Magnus & Lindén, Jitka (red.). *Handledning: perspektiv och erfarenheter* (s. 125-139). Lund: Studentlitteratur

Taylor, Steven J. & Bogdan, Robert (1998). *Introduction to qualitative research methods: a guidebook and resource*. 3. ed. New York, N.Y.: Wiley

Tengquist, Anna (2007). Att begränsa eller skapa möjligheter – om centrala förhållningssätt i empowerment. I: Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.). *Empowerment i teori och praktik* 1. uppl (s. 76-89). Malmö: Gleerup

Tveiten, Sidsel (2010). *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. 3., [uppdaterade och rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Watt Boolsen, Merete (2007). *Kvalitativa analyser: [forskningsprocess, människa, samhälle]*. 1. uppl. Malmö: Gleerup

Öquist, Oscar (2003). *Systemteori i praktiken: systemteorins tillämpning inom utbildning, vård, socialt arbete*. [Aktualiserad och uppdaterad uppl.] Stockholm: Gothia

Öquist, Oscar (2008). *Systemteori i praktiken: konsten att lösa problem och nå resultat*. 3., omarb. uppl. Stockholm: Gothia

Bilaga 1. Informationsbrev



Institutionen för Individ och Samhälle

Informationsbrev

Vi heter Maria och Sara och studerar sista terminen på det socialpedagogiska programmet vid Högskolan Väst, Trollhättan. Vi gör nu vårt examensarbete i socialt arbete och socialpedagogik. Syftet med studien är att beskriva betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete.

Studien ska baseras på forskningsintervjuer med socialarbetare. Vi behöver komma i kontakt med intervjupersoner som kan berätta om betydelsen av yrkesprofessionell handledning på arbetsplatsen. Intervjuerna hålls enskilt och beräknas ta en timma. För att återge korrekt information i uppsatsen spelas intervjuerna in på band.

Det är helt frivilligt att delta i studien, du kommer vara anonym och du kan avbryta ditt deltagande när du vill utan att förklara varför. Intervjumaterialet kommer att hanteras konfidentiellt, det är endast vi och vår handledare som har tillgång till materialet under studiens gång. Materialet förstörs i samband med godkänd uppsats. När uppsatsen blir färdig kommer den att publiceras i högskolebibliotekets databas för färdiga examensarbeten.

Har du andra frågor kring studien, kontakta gärna oss eller vår handledare.

Varberg 2013-04-11

Maria Meaney
maria.meaney@student.hv.se

.....

Sara Svensson
sara.svensson@student.hv.se

.....

Handledare:
Johan Berlin
Docent, universitetslektor
johan.berlin@hv.se

.....

Bilaga 2. Intervjuguide

Intervjuguide

Betydelsen av yrkesprofessionell handledning i socialt arbete

Intervjufrågor

Kan du berätta kort om din yrkesbakgrund?

Upplevelse av att få yrkesprofessionell handledning

Kan du berätta om hur yrkesprofessionell handledning går till på er arbetsplats?

Vilken betydelse har det om handledaren är intern eller extern?

Kan du beskriva konkret hur ett handledningstillfälle går till?

Har ni fått byta handledare vid något tillfälle?

Vilken skillnad gjorde det?

Vad betyder relationen handledare – handledd för den yrkesprofessionella handledningen?

Vilka frågor tar ni som blir handledda upp vid handledningstillfällena?

Hur arbetas det med uppföljning av frågor?

Vad är din upplevelse av att få yrkesprofessionell handledning?

Vad upplever du positivt med yrkesprofessionell handledning?

Vad upplever du negativt med yrkesprofessionell handledning?

Hur ser den optimala yrkesprofessionella handledningen ut?

Vilken betydelse har kollegorna för handledningstillfällena?

Är chefen med vid handledningstillfällena?

Vad har det för betydelse?

På vilket sätt är handledaren ett stöd för dig?

Om arbetsgivaren inte gett möjlighet till yrkesprofessionell handledning - vad hade hänt då?

Kompetensutveckling

Hur upplever du att yrkesprofessionell handledning har betydelse i ditt arbete?

Hur tycker du att yrkesprofessionell handledning bidrar till din kompetensutveckling?

På vilket sätt gör yrkesprofessionell handledning att du tar dig an nya utmaningar?

På vilket sätt har yrkesprofessionell handledning betydelse för kvalitén i arbetet med klienten?

Självförtroende

Vilken betydelse har yrkesprofessionell handledning för dig på det personliga planet?

Hur upplever du att yrkesprofessionell handledning bidrar till ökad reflektion i din yrkesutövning?

Hur upplever du att yrkesprofessionell handledning påverkar olika stressfaktorer i ditt yrke?

Vad för slags känsla har du efter ett handledningstillfälle?

På vilket sätt inverkar yrkesprofessionell handledning på din självförtroende?

På vilket sätt påverkar yrkesprofessionell handledning ditt välbefinnande?

Avslutning

Hur ser du att den yrkesprofessionella handledningen kan utvecklas i framtiden?

Bilaga 3. Arbetsfördelning

Sara har skrivit bakgrundsavsnittet och analysmetoden. Maria har skrivit teorikapitlet. Sammanfattning, inledning, tidigare forskning och metodkapitlet har vi skrivit gemensamt. Även analys, resultat och slutdiskussion samt det socialpedagogiska perspektivet skrevs ihop. För att effektivisera vårt arbete tog vi ansvar för vissa delar. Genomgående har vi dock kontinuerligt gått igenom materialet tillsammans, korrigerat och reflekterat. På så vis upplever vi att båda har varit delaktiga i hela forskningsprocessen. Genom att ge oss kontinuerlig feedback har handledaren hjälpt oss att vara självständiga i skrivandet och förhålla oss kritiska till innehållet. Det har fått oss att reflektera ett extra varv i uppsatsarbetet.

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se