

## *”Du får lite att fundera över liksom”*

- En intervjustudie av medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod inom äldreomsorgen

---

## *”You get a bit to think about”*

- An interview study of the employees' experience of reflection as work method in elderly care

**Författare: Mariana Aronsson  
Åsa Lindström  
Handledare: Lenah Skärstrand  
Pedagogik – Examensarbete 15p  
Kandidatnivå  
VT: 2015**

**Titel:** ”Du får lite att fundera över liksom”

**Engelsk titel:**”You get a bit to think about”

**Författare:** Mariana Aronsson och Åsa Lindström

**Handledare:** Lenah Skärstrand

**Examinator:** Björn Mården

**Institution:** Omvårdnad, Hälsa och Kultur, Högskolan Väst

**Arbetets art:** Självständigt arbete i pedagogik, 15 hp

**Program:** Hälsovetarprogrammet med inriktning mot Hälsopromotion, 180 hp

**Termin/år:** VT: 2015

**Antal sidor:** 38

## Förord

Inledningsvis vill vi tacka kommunen som gav oss möjlighet att genomföra denna studie, vidare vill vi också tacka alla respondenter som delat med sig av sina upplever. Vi vill även tacka vår handledare Lenah Skärstand som gett oss värdefull stöttning och respons. Avslutningsvis vill vi passa på att tacka våra familjer som stöttat oss igenom denna process.

Tack!

Trollhättan maj 2015

Mariana Aronsson  
Åsa Lindström

## Sammanfattning

Syftet med studien har varit att undersöka medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod. Urvalet för studien har bestått av 16 medarbetare (kvinnor mellan 25-55 år) från fyra särskilda boende inom äldreomsorgen som regelbundet arbetar med reflektion som arbetsmetod. Metoden för studien har varit av kvalitativ karaktär som har inspirerats av ett fenomenologiskt tillvägagångssätt. Den empiri som samlats in har bestått av 16 bandade individuella semistrukturerade intervjuer. Frågorna som ställts har varit öppna för att ge respondenterna möjlighet till att utveckla sina synpunkter och tankar samt ge studien ett djup. Alla 16 intervjuer har sedan transkriberats och analyserats för att komma fram till ett resultat.

Den teoretiska referensramen för denna studie innefattar litteratur och tidigare forskning om reflektionens betydelse för lärande och kompetensutveckling i arbetslivet.

I resultatet har tre övergripande teman framträtt; *Lärande, Professionellt förhållningssätt och Kultur*. Dessa teman sammanfattar de kategorier som har kommit fram i studien. Studien visar att reflektion som arbetsmetod ger arbetsgruppen en bättre samhörighet där de lär av varandra samt att de får ett respektfullt förhållningssätt gentemot varandra. För den enskilde personen ger metoden en större självinsikt, en bättre kommunikationsförmåga samt en ökad kompetens. Slutsatsen av studien visar att den reflekterande arbetsmetoden kan betraktas som arbetsredskap som lägger grund för ett gemensamt lärande där medarbetarna får möjlighet till att utveckla såväl omsorgsarbetet som de gemensamma värderingarna för att kunna stärka och utveckla kvalitén av vård och omsorg.

**Nyckelord:** Reflektion, reflektion som arbetsmetod, äldreomsorgen, lärande värdegrundsarbete

## Abstract

The aim of the study was to investigate the employees' experience of reflection as a work method. The sample for the study consisted of 16 employees (women aged 25-55 years) from four special housing care of the elderly who regularly work with the reflection as a work method. The methodology for this study was qualitative in nature, inspired by a phenomenological approach. The empirical data collected consisted of 16 banded individual semi-structured interviews. The asked questions have been open to give the respondents the opportunity to develop their views and thoughts and to give the study a depth. All 16 interviews were then transcribed and analyzed to arrive a result.

The theoretical framework for this study includes literature and previous research about the importance of reflection for learning and skills development in the workplace.

The result has three overarching themes emerged; *Learning, professionally approach and Culture*. These themes summarize the categories that have emerged in the study. The study shows that reflection as a work method provides the group with a better fellowship where they learn from each other and a respectful attitude towards each other. For the individual person, the method gives greater self-insight, improved communication skills and increased competence. The conclusion of the study show that the reflective work method can be considered as a tool that lays the foundation for a common learning where employees have the opportunity to develop both elderly care as common values in order to strengthen and develop the quality of health care.

**Keywords:** reflection, reflection as a working method, elderly care, learning, values work

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
2. Bakgrund.....	7
2.1 Äldreomsorgen.....	7
2.1.1 Värdegrundsarbete i vård och omsorg.....	8
3. Syfte.....	9
3.1 Frågeställningar.....	9
4. Reflektion som arbetsmetod.....	9
5. Tidigare forskning.....	9
6. Teoretisk referensram.....	11
6.1 Reflektion.....	11
6.2 Lärande.....	11
6.2.1 Olika sätt att lära.....	12
6.2.2 Lära av varandra.....	12
6.2.3 Kompetensutveckling.....	13
6.3 Professionellt förhållningssätt.....	13
6.3.1 Självisikt.....	14
6.3.2 Kommunikation.....	14
6.4 Kultur.....	15
6.4.1 Samhörighet.....	15
6.4.2 Respekt.....	16
6.4.3 Öppenhet.....	16
7. Metod.....	16
7.1 Studiedesign.....	16
7.2 Fenomenologi.....	17
7.3 Datainsamling.....	17
7.4 Urval.....	18
7.5 Etiska aspekter.....	18
7.6 Tillvägagångssätt.....	18
7.7 Analys processen.....	19
7.8 Metoddiskussion.....	19
8. Resultat.....	20

8.1 Lärande .....	20
8.1.1 Lära av varandra.....	21
8.1.2 Kompetensutveckling .....	21
8.1.3 Sammanfattande analys och kommentar.....	21
8.2 Professionellt förhållningssätt .....	22
8.2.1 Självsikt .....	22
8.2.2 Kommunikation .....	23
8.2.3 Sammanfattande analys och kommentar.....	24
8.3 Kultur.....	25
8.3.1 Samhörighet .....	25
8.3.2 Öppenhet .....	25
8.3.3 Respekt.....	26
8.3.4 Sammanfattande analys och kommentar.....	26
8.4 Avslutande analys och kommentar.....	27
9. Diskussion Mariana.....	27
9.1 Resultatets betydelse för framtida forskning.....	27
9.2 Resultatets betydelse för värdegrundsarbetet inom vård och omsorg .....	28
9.3 Avslutande kommentar.....	29
10. Diskussion Åsa.....	30
10.1 Resultatet kopplat till tidigare forskning .....	30
10.2 Urvalets relevans till resultatet .....	30
10.3 Vad betyder resultatet? .....	30
10.5 Framtida studier.....	31
10.6 Avslutning .....	31
11. Referenslista .....	32
12. Bilaga .....	36

# 1. Inledning

Vi lever i en tid som kännetecknas av ökad teknologi, produktivitet, tidsbesparing och resursknapphet där människan har ett behov av att prestera, förbättra och utvecklas. Det negativa utfallet av detta blir ofta stress, förslitningar och konflikter som ter sig fysiskt, psykiskt och socialt nedbrytande för medarbetaren (Forslin, 2003, s. 11-13). Verksamheter som arbetar med människor som i detta fall äldreomsorgen har ett ansvar att kunna tillgodose äldres välmående samtidigt som medarbetarna behöver utveckla kompetens för att möta de behov och förändringar som sker. För att möta de behov och förändringar som sker i arbetslivet handlar om såväl ökade yrkeskunskaper som personlig utveckling samt att de mjuka kvalifikationer behöver uppnås. De mjuka kvalifikationerna kan handla om förmågan att lära någonting nytt, att disponera ett helhetsperspektiv, kommunikation och samarbetsförmåga samt kreativitet (Andersson 2004, s. 161). För att utforma arbeten som bidrar till positiv utveckling av de sociala resurserna handlar det om att skapa ”*samarbete, lärande och problemlösning*” i organisationer (Forslin, 2004, s. 46). Ett led i detta är att använda reflektion som arbetsmetod för att ta tillvara på den kunskap som finns tillgänglig inom verksamheten samt skapa en struktur för ett organisatoriskt lärande.

Denna studie tar sin utgångspunkt inom äldreomsorgen i en västsvensk kommun där medarbetare använder sig av reflektion som arbetsmetod för att utveckla kvalitén inom vård och omsorg. Studien innefattas av intervjuer från fyra olika verksamheter inom särskilt boende där medarbetarna har använt sig av reflektion som arbetsmetod från ett till två år. Studien som helhet bygger på ett uppdrag från kommunen ifråga och syftar till att undersöka medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod inom äldreomsorgen. Då det finns ett stort intresse av reflektion i arbetslivet ansågs uppgiften att få undersöka detta fenomen både som ett intresseväckande och utvecklande uppdrag.

## 2. Bakgrund

I denna del ges en bild av äldreomsorgens utveckling över tid samt vad värdegrundsarbete inom vård och omsorg innebär.

### 2.1 Äldreomsorgen

Äldreomsorgen är en komplex verksamhet som ska tillgodose god vård och omsorg till äldre personers individuella behov samtidigt som samhället ställer allt högre krav på vårdpersonalens omsorgsarbete utifrån organisatoriska och ekonomiska förhållanden (Ellström, Ekholm & Ekholm, 2003, s. 12-13).

Under de senaste decennierna har äldreomsorgen förändrats och utvecklats, från att vara ren fattigvård under 1900- talets första hälft till att bli en generell socialpolitik för äldre genom flera sociala reformer. Under 1960- och 1970- talen expanderade äldreomsorgen och kostnaderna ökade. Under den tiden utvecklades hemtjänst och servicehus. 1982 infördes den nya socialtjänstlagen vilket gav de äldre rätt till bistånd genom en formell ärendehantering. Under



1990- talet gjordes stora besparingar inom äldreomsorgen då den tiden präglades av ekonomiska svåra tider. På 2000-talet infördes lagen om valfrihet och äldreomsorgen blev en marknad vilket innebar att kommunen öppnade upp för privata aktörer som kunde konkurrera med den kommunala sektorn (Ellström, Ekholm & Ekholm, 2003, s. 10-11).

Verksamheterna ska idag vara kostnadseffektiva samtidigt som vårdpersonal ska tillgodose varje vårdtagares individuella behov och önsknings. Detta innebär oftast att vårdpersonal ska omhänderta fler vårdtagare med färre resurser (Ellström, Ekholm & Ekholm, 2003, s. 12-13). Enligt Eliasson (1995, s. 24-25) ställer omsorgsarbetet höga krav på människans enskilda kompetens. Medarbetare inom äldreomsorgen förväntas vara professionella i det avseendet att de bör ha inlevelseförmåga, vara socialt kompetenta samt vara både psykiskt och fysiskt starka. Andra egenskaper som också ses som nödvändiga är att vara flexibel och engagerad samt inneha en god helhetssyn för att kunna tillgodose och utveckla de äldres egna resurser (Eliasson, 1995, s. 24). Inom omvårdnadsarbetet är relationen mellan vårdtagare och vårdpersonal grundläggande för att kunna uppnå en ömsesidig förståelse och för att kunna tillgodose vårdtagarens behov och förväntningar. I de fall där vårdrelationen brister och tolkningssvårigheter uppstår kan det i värsta fall leda till arbetsrelaterade problem såsom stress, utbrändhet, etiska konflikter och sämre vård (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 271-272). Utifrån de förändringar som skett inom äldreomsorgen har det under de senaste åren visat sig att det finns brister i äldre personers möjlighet till att själva kunna påverka sin livssituation då det gäller beviljade insatser. Därför utökades socialtjänstlagen (SoL) 2011 med en nationell värdegrund som ska ge stöd och direktiv till äldre personer med beviljade insatser (Edgren, 2012, s.1-3 ; 5 kap. 4§ SoL).

### 2.1.1 Värdegrundsarbete i vård och omsorg

Värdegrundsarbetet syftar till att stärka kvalitén inom vård och omsorg och lyder under den nationella värdegrunden:

*Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (5 kap. 4§ SoL).*

Värdegrundsarbetet handlar om de etiska värden och normer som ska vara grunden och vägledande i äldreomsorgens alla verksamheter. Värdegrundsarbetet ska tillhandahålla ett etiskt förhållningssätt som ser till att de äldre ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande utan att den personliga integriteten störs. För att värdegrundsarbetet ska tillhandahålla god kvalitet inom vård och omsorg behöver den ständigt utvecklas. (Socialstyrelsen, 2012, s. 21-22). Därför har den undersökta kommunen utformat reflektion som en arbetsmetod för att utveckla de lokala värdighetsgarantierna som ska verka för en gemensam värdegrund där *öppenhet, respekt* och *professionalitet* är viktiga aspekter för att kunna förbättra kvalitén i vård och omsorg av äldre personer. Värdehetsgarantierna utformas lokalt för att kunna anpassas till de etiska värden och normer som ska vara bärande för den lokala verksamheten. Värdehetsgarantierna syftar också till att äldre och deras anhöriga ska kunna veta vad de kan förvänta sig av äldreomsorgen (Socialstyrelsen, 2012, s. 13).

### 3. Syfte

Syftet med studien har varit att undersöka medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod inom äldreomsorgen. Ambitionen med studien har varit att upptäcka reflektionens betydelse för såväl det individuella som det kollektiva lärandet och, slutligen, dess betydelse för kvalitetsutveckling inom verksamheten.

#### 3.1 Frågeställningar

- Vad ger reflektion som arbetsmetod den enskilde medarbetaren?
- Vad ger reflektion som arbetsmetod arbetsgruppen?

### 4. Reflektion som arbetsmetod

I denna del ges en beskrivning av hur reflektion som arbetsmetod kan användas för att kunna stärka och förbättra kvalitén i vård och omsorg utifrån ett värdegrundsperspektiv.

I de undersökta verksamheterna träffas medarbetare regelbundet i grupper om ca 6-8 stycken samt en reflektionshandledare för att reflektera kring vård och omsorgsarbetets alla frågeställningar. Tanken är att metoden ska bidra till att skapa struktur för organisatoriskt lärande, vilket innebär att utveckla ett reflexivt förhållningssätt som ska lägga grunden för en ökad medvetenhet och effektivitet i organisationen. Metoden utgår från en strukturerad samtalsmodell som består av reflekterande samtal där alla i arbetsgruppen får komma till tals och utbyta idéer och tankar. Reflektionstillfällena ska vara en lärandemiljö som bidrar till att arbetsgruppen får en ökad kunskap i att förbättra och utveckla kvalitén i vård och omsorgsarbetet (Johansson & Eriksson, u.å). Denna metod ska på så vis bidra till att arbetsgruppen får en ökad kunskap och förståelse för vilka etiska värden och normer som ska genomsyra verksamheten. Med detta avses att skapa ett förhållningssätt som ska vara utmärkande för de handlingar som ska sträva efter att förbättra äldres inflytande och välbefinnande. I dialogform grundläggs en samsyn om hur arbetet med de äldre kan förbättras och utvecklas. Detta är en del i det värdegrundsarbete som lägger grunden för en kultur där alla känner sig delaktiga och betydelsefulla. Värdegrundsarbetet kan ses som en process som främjar det kollektiva lärandet då det ger en ökad kunskap och förståelse för vad som kännetecknar god kvalitet i omsorgsarbetet och hur det kan utvecklas (Socialstyrelsen, 2012, s. 12).

### 5. Tidigare forskning

I denna del används tidigare forskning för att beskriva det nuvarande kunskapsläget gällande reflektion och reflektion som arbetsmetod.

Som tidigare nämnts har äldreomsorgen under de senaste decennierna förändrats och utvecklats i snabb takt då kraven på kompetens och utveckling har ökat. I dag talas det allt oftare om flexibilitet och individualisering inom arbetslivet vilket ställer högre krav på medarbetarna ”att

*lära nytt*” och att ” *utveckla ny kompetens*” (Perneman, 2010, s. 155). Enligt Cedervald (2006, s. 12) blir yrkesvärlden allt mer pressad vilket gör att det är nödvändigt att reflektera över det yrkesmässiga och personliga förhållningssättet. Vi måste reflektera kring hur vi förhåller oss till de människor vi samspelar med. Ett yrke som ständigt är i förändring kräver ett kontinuerligt lärande för att möta förändringarna vara förberedd för dessa förändringar.

Reflektion hos sjuksköterskor har visat sig bidra till, inte bara, en bättre vård för patienterna, utan också en personlig utveckling för dem själva. Med hjälp av reflektion kan sjuksköterskor utveckla sin kompetens samt få en bättre självinsikt i sitt yrkesutövande (Gustavsson & Fagerberg, 2003, s. 271). Gustavsson & Fagerberg (2003, s. 271-272) menar att reflektion hjälper sjuksköterskorna att lära sig om det faktiska utövandet av yrket och eventuellt lär de sig att fundera över sin egen prestation. För att skapa självinsikt och en förståelse för sina prestationer så menar Cedervald (2006, s. 24) att kollegial reflektion är en användbar metod för att kunna kommunicera på ett pedagogiskt sätt. Cedervald (2006, s. 63) har, i en doktorsavhandling, visat vad den kommunikativa pedagogiken har inneburit för pedagoger. Den kommunikativa pedagogiken handlar om självreflektion och kollegial reflektion. Enligt Cedervald (2006, s. 225) är den övergripande slutsatsen av studien att informanterna ”*anser att den kommunikativa pedagogiken har bidragit till deras personliga utveckling som till arbetslagens och organisationens utveckling*”. Den kollegiala reflektionen är schemalagd med återkommande reflektionssamtal där lärarna avhandlar pedagogiska frågor, frågeställningar och problem som rör det dagliga arbetet.

När det gäller reflektion som arbetsmetod är det av betydelse att dessa tillfällen är schemalagda och återkommande samt att deltagarna får ha inflytande och känna sig delaktiga. Enligt Walker, et.al, (2012, s.504-506) som har genomfört en studie där studiecirkel varit det pedagogiska redskapet för att skapa en reflekterande lärandemiljö i syfte att utveckla både individen och organisationen. Studiecirkelarna ska vara en demokratisk arena där omvårdnadens olika frågeställningar granskas utifrån ett kritiskt perspektiv. I studiecirkelarna uppmanas deltagarna att problematisera och kritiskt reflektera runt vardagliga frågor och ämnen samt att utforska andras idéer och alternativa arbetssätt. I dialogen får alla komma till tals och känna sig trygga vilket främjar delaktighet och en positiv inlärningsmiljö (Walker, et.al, 2012, s. 510-511). Cedervald (2006, s.13-14) menar att deltagarna kan stärkas i sin yrkesroll genom att dela med sig av sina kunskaper till sina kollegor och därigenom bidra till gemensam utveckling. Cedervald (2006, s.13-14) menar vidare att stödet från kollegor och även känslan av gemenskap leder till att våga pröva nya arbetssätt.

För att kunna utveckla alternativa arbetssätt samt tillhandahålla god kvalitet i omsorgsarbetet behöver vårdpersonal få tillfälle till att ifrågasätta vardagliga problem och frågeställningar. Forskning visar att när vårdpersonal ges möjlighet till reflektionstillfällen såsom vid regelbunden grupphandledning så förstår vårdpersonal sig själva och andra bättre (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 272). Avgörande faktorer för att reflektionstillfällena ska bli en positiv lärandemiljö är att det avsätts både tid och rum för att deltagarna ska kunna delta och engagera sig (Walker et.al, 2012, s. 510-511). Arbeten som innebär hög stressbelastning och liten tid för återhämtning är inte hållbart i längden. Att erbjuda tid för reflektion, lärande och

kompetensutveckling är centralt för att balansera arbetets krav samt att det fungerar som återhämtning (Hultberg, 2010, s. 34). Berg, Hallberg & Norberg (1998, s. 272) menar att reflektion kring vardagliga arbetssituationer leder till fördjupad kunskap och förståelse för arbetets innehåll och kvalitet.

## 6. Teoretisk referensram

I denna del görs en teori, begrepps- och definitions förklaring samt genomgång av relevant litteratur och forskning som är kopplat till de teman och kategorier som har kommit fram i analysprocessen av intervjuerna.

### 6.1 Reflektion

Ordet reflektion kommer ursprungligen från latinets ”*reflectere*” som betyder ”att böja” eller ”att vända tillbaka” (Srivastava, Waghmare, Mishra, 2014, s. 153). En definition på reflektion lyder:

*it is a metacognitive process that occurs before, during, and after situations with the purpose of developing greater understanding of both the self and the situation so that future encounters with the situation are informed from previous encounters* (Srivastava, Waghmare, Mishra, 2014, s. 154).

Reflektion kan ses som en aktiv process som ger människor möjlighet till att sätta ord på sina tankar och handlingar. Att reflektera innebär att fundera runt sitt eget tänkande och handlande samt fundera kring andras tänkande och handlande (Blomquist & Röding, 2010, s. 47; Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 45). Reflektion handlar också om att ta ett steg tillbaka för att se sig på själv eller på en situation, detta för att få perspektiv direkt när något inträffat eller efter något inträffat (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 46). Ellström, Ekholm & Ellström (2003, s. 47) refererar till Shöns begrepp ”*reflektion-in-action*” och ”*reflektion-on-action*” som innebär att reflektera ”*i arbetet och över det som händer i arbetet*”. Det vanligaste är att reflektera *över* en händelse efter något har inträffat vilket Shön benämner som ”*reflektion-on-action*” (Srivastava, Waghmare, Mishra, 2014, s. 153)

Reflektion är en viktig del för det utvecklingsinriktade lärandet i arbetet. För att ett utvecklingsinriktat lärande ska ske behöver något inträffa som är utanför vanemässiga rutiner, tankar och handlingar. Det kan ske genom att problematisera verkligheten via frågor och funderingar för att på så vis utveckla ny kunskap (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 45-46). Enligt Blomquist & Röding (2010, s. 47) är det genom reflektion som tidigare erfarenheter omskapas till ny kunskap och gamla tankemönster överges till förmån för nya.

### 6.2 Lärande

Inom organisationer utvecklas medarbetare varje dag genom att individer lär sig var för sig eller tillsammans. Desto bättre denna lärprocess är ju bättre kan organisationen förhålla sig till de förändringar som sker (Bruzelius & Skärvad, 2011, s. 431). Enligt Bruzelius & Skärvad (2011, s. 431) handlar lärande organisationer om att medarbetarna tidigt hittar nya arbetssätt för att

lösa de problem som uppstår. Lärande organisationer handlar även att ledningen arbetar kontinuerligt med att möta organisationsförändringar.

### 6.2.1 Olika sätt att lära

Inom begreppet lärande finns det olika typer av lärande, det ena sker mer planerat och målinriktat som kan vara någon typ av utbildning eller fortbildning och relateras till det *formella lärandet*. Den andra typen av lärande handlar om det lärande som kan ske både medvetet och omedvetet i det dagliga arbetet och relateras till det *informella lärandet*. Med denna typ av lärande avses ”*tidigare kunskaper, färdigheter, intressen*” (Ellström 2004, s. 19-20; Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 26). Lärandet sker även när det inte är avsiktligt eller planerat, på så vis sker kunskaps inhämtning omedvetet. Kaufmann & Kaufmann (2005, s. 245) menar att mycket av det vi gör praktiskt är *tyst kunskap*, men det kan också handla om hur man bemöter människor eller beslut som tas. Den tysta kunskapen är svår att komma åt och reflektera kring då det kan vara svårt att sätta ord på den. Tyst kunskap är för det mesta handlingar som sker via rutin och därför oftast är omedvetna. Det är först när medarbetarna själva börjar reflektera över dess innehåll som kunskapen kan bli mer begriplig och kan tillgodogöras (Ellström, 2007, s. 148; Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 59).

En annan viktig del av lärandet handlar om kommunikationen i organisationen där medarbetarnas erfarenheter kan göras tillgängliga för andra. Förutsättningar för lärandet handlar om att medarbetarna ska få feedback på det de gör och att det ska finnas en öppenhet där organisationen tillåter medarbetare att pröva och att göra misstag. Ett sätt att lära i en organisation är att lära av varandras erfarenheter eller genom sina egna erfarenheter (Bruzelius & Skärvad, 2011, s. 431).

### 6.2.2 Lära av varandra

I reflektion som arbetsmetod så handlar det till stor del om att omvårdnadspersonal ska lära av varandra, vilket kan relateras till det *informella lärandet*. I arbetslivet är arbetskamraterna en viktig del för att skapa detta lärande. Genom att dela med sig av sina tidigare kunskaper och tidigare erfarenheter skapas ett lärande som leder till nytänkande och möjlighet till att utveckla nya arbetssätt (Ellström, Ekholm & Ellström (2003, s. 122). Enligt Ellström & Ekholm (2004, s. 139-140) så finns det minst två olika typer av lärande i arbetslivet. Den ena typen handlar om att man lär sig genom att lära sig bemästra vissa arbetssätt, metoder, problem eller dylikt som av tradition uppfattas som ”*det rätta sättet*” att utföra arbetsuppgifterna, detta lärande kallas för, instrumentellt lärande, reproduktivt lärande eller bemästringslärande. Den andra typen av lärande kan beskrivas som mer kritiskt reflekterande där individen själv lär sig att ifrågasätta rådande arbetsmönstren för att utveckla nya sätt att hantera arbetsuppgifter eller problem i arbetet och kallas för, innovativt, nyskapande eller utvecklingsinriktat lärande. Ellström & Ekholm (2004, s. 140) ställer sig mer kritiskt till det erfarenhetsbaserade lärandet då det oftast utvecklas i form av reflektionsmässiga rutiner och aktiviteter som upprepas i det dagliga arbetet. I detta lärande ges inget tillfälle för reflektion och nytänkande vad gäller att utveckla och/eller förändra arbetsuppgift till det bättre.

### 6.2.3 Kompetensutveckling

Reflektionstillfällena kan ses som en form av kompetensutveckling som avser att förbättra och utveckla medarbetarnas förmåga att utföra arbetsuppgifterna.

*Kompetensutveckling innebär per definition förändring. Individkompetens i form av kunskaper (att "veta") och i form av färdigheter (att "kunna") är också de viktiga aspekterna av kompetens och kompetensutveckling. Motivation (att "vilja" och även att "våga") är särskilt viktiga inslag i individens utveckling - eller förändringskompetens (Lundmark 1998, s. 55).*

Enligt Kareld & Pettersson (2012, s. 64) syftar kompetensutveckling till "att bättre kunna tillfredsställa behoven för dem man är till för" och bygger på erfarenheter, kunskap och färdigheter samt att kunna tillämpa dem på ett bra sätt. Kontinuerlig kompetensutveckling bidrar till lärande i arbetslivet samt att verksamhetens effektivitet och produktivitet kan utvecklas (Kareld & Pettersson, 2012, s. 65).

### 6.3 Professionellt förhållningssätt

I organisationer där människor arbetar med människor är förmågan att skapa förtroendefulla professionella relationer en viktig del då sambanden mellan mål och medel är löst kopplade och att arbetsuppgifterna handlar om att delta i mänskliga samspel. Den professionella rollen handlar om de redskap personen har gällande yrkeskunnande, kompetens, och förhållningssätt i det dagliga arbetet (Svedberg 2007, s. 358). Svedberg (2007, s. 358) menar att professionalitet handlar om att kunna "förstå och hantera dilemman genom att sätta gränser och hålla balansen mellan privata, personliga och professionella relationer". Jordan (2015, s. 88) menar att "professionalitet förutsätter att man dels har en tydlig föreställning om den roll man befinner sig i, dels har god kontakt med sin egen subjektivitet".

De krav som ställs på den professionella rollen när arbetet handlar om att hjälpa andra människor, är krav på kunskap, förståelse och medvetenhet. Kunskapen handlar om de psykologiska och sociala förhållandena, såsom kunskap om den personen man hjälper men också en kunskap, förståelse och medvetenhet kring sig själv, det handlar inte om fackkunskaper. Empati, självreflektion och självdisciplin är ytterligare krav för det professionella förhållningssättet. Empati innebär "förmågan att sätta sig in i och förstå en annan människas känslor och psykiska situation". Självreflektion innebär att reflektera över sig själv genom att ta ett steg åt sidan och granska sig själv exempelvis genom att granska sin egen insats i samspel med andra. Självdisciplin handlar om att kunna avstå från sina egna behov och leva upp till de etiska kraven som innefattar i det professionella förhållningssättet (Holm 2001, s. 41-48). Holm (2001, s. 42) har gjort en sammanfattande beskrivning gällande professionell hållning som lyder;

*Professionell hållning innebär en ständigt strävan att i yrkeslivet styras av det som - på kort och lång sikt -gagnar den hjälpsökande, inte av de egna behoven, känslorna och impulserna. Det innebär att visa respekt, intresse, värme, medmänsklighet, empati och ett personligt bemötande (Holm, 2001, s. 42).*



Jordan (2015, s. 88) menar att en person som har ett oprofessionellt förhållningssätt ofta har en svag självinsikt vilket kan uttryckas med exempelvis att visa sitt dåliga humör.

### 6.3.1 Självinsikt

Självinsikt handlar om en medvetenhet om de inre processerna såsom, sinnesintryck, tankar, känslor, tyckanden, önskningar och handlingsimpulser, som ständigt pågår i vardagslivet. Oftast är det svårt att kontrollera och styra dessa inre processer. Att hantera tankar, känslor etc. är en god utgångspunkt för det professionella förhållningssättet. Att utveckla självinsikten gör att alla upplevelser i vardagen kan uppfattas som tillfällen för självobservation, lärande och utveckling. En omedveten person med låg grad av självinsikt uppslukas oftast av känslor och tankar vilket kan hindra personen från att göra ett tillfredställande jobb. Medan en person med hög grad av självinsikt lägger märke till tankar, känslor osv. vilket gör att personen kan fråga sig själv: Hur hanterade jag denna situation?

Oftast finns en upptagenhet i de vardagliga upplevelserna så att ställa kritiska frågor till sig själv görs sällan (Jordan 2015, s. 64-88). Jordan (2015, s. 65) menar att självinsikt är något som utvecklas gradvis och att det ser olika ut för olika individer hur utvecklingen av självinsikten sker. Blomquist & Röding (2010, s. 46) menar att det viktigaste verktyget för att öka sin självinsikt är reflektion.

### 6.3.2 Kommunikation

Kommunikation kommer från det latinska ordet *communicare* som betyder att göra något tillsammans. Kommuniera är något alla kan och har gjort sedan barnsben men forskning visar på att de flesta har mycket att lära (Eide & Eide, 2006, s. 14-15). Ett lyckat samtal handlar om att både att ta emot och lyssna samt att föra sin egen talan. Flertalet människor är bra på antingen det ena eller det andra och har man båda färdigheterna är det lättare att föra ett lyckat samtal. Ett aktivt lyssnande innebär att ställa sin uppmärksamhet till någon annan, att sätta parentes kring sina egna tankar. Tystnad är också en viktig del i ett aktivt lyssnande, där den som talar får tillfälle att känna efter vad som händer inom sig. Tystnaden ger också den som talar tillfälle att följa sin egen takt i berättandet (Jordan, 2006, s. 42). Ett aktivt lyssnande handlar inte bara om det som sägs, det handlar också om att fånga upp det som inte syns eller hörs, att lyssna intuitivt, vilket handlar om att tolka en annan människas budskap. För att kunna lyssna intuitivt krävs empati, människokänedom samt självinsikt (Maltèn, 1998, s. 20).

Kommunikationen i en organisation är nödvändig och har många psykologiska funktioner såsom att skapa motivation, förstärka samspel i grupper och att använda feedback vilket är avgörande för att lärande ska äga rum (Kaufmann & Kaufmann, 2008, s. 361). Feedback en form av dialog som handlar om återkoppling på hur man uppfattas av omgivningen, det kan handla om att beskriva beteendet, känslan eller konsekvenserna när man ser eller hör någonting som personen gör. Feedback är en *"förutsättning för att kunna lära och utvecklas"* (Blomqvist & Röding, 2010, s. 120). Blomqvist & Röding (2010, s. 120) menar för att feedback ska fungera krävs ett *"aktivt lyssnande, tillit och respekt"*.

Med professionell kommunikation avses den kommunikation som sker i arbetslivet och som är baserad på yrkets grundläggande värderingar. Professionell kommunikation är alltså inte samma sak som den kommunikation som sker i det vardagliga livet. I arbetslivet sker

kommunikationen genom yrkesutövarens roll vilket innebär att inneha en stödjande funktion för andra och sker via dess yrkeskompetens (Eide & Eide, 2006, s.15).

## 6.4 Kultur

Allt sedan slutet av 1970-talet har intresset för att undersöka vilken betydelse kulturen har för en organisations framgång eller misslyckande varit starkt. I dag anses kulturen vara av betydelse för en verksamhets framgång och effektivitet då den är värdeskapande och utgör en central punkt för att stödja verksamhetens ändamål (Bruzelius & Skärvad, 2011, s.321). Bruzelius & Skärvad (2011, s. 323) beskriver att i alla organisationer och sociala system finns och utvecklas olika typer av kulturer. Kulturen kan sägas vara de gemensamma värderingar, normer och beteenden som utgör sättet att vara, tänka och handla inom en organisation. Med detta menas exempelvis hur medarbetare kommunicerar, löser problem och fattar beslut. Bolman & Deal (2012, s. 320) menar att ordet kultur kan definieras som *"det sätt vi gör saker på här"*.

Kulturen kan inneha både positiva och negativa drivkrafter för organisationens framgång och utveckling. Kulturen kan ses som en positiv drivkraft då den utgör en viktig del till att skapa delaktighet, engagemang och samsyn kring verksamhetens mål och fokus. På liknande vis kan kulturen också vara av negativ karaktär då den kan ha en viss makt att *"låsa fast"* människor i invanda mönster och beteenden (Alvesson, 2012, s. 227). Kulturer är ett kollektivt fenomen och skapas av mänsklig aktivitet och ses ofta som trögrörliga och svåra att förändra (Bruzelius & Skärvad 2011, s. 324). Boleman & Deal (2012, s. 320) menar att kulturen kan ses både som *"en produkt och process"*, med detta menas att kulturen är historisk betingad och speglas av tidigare erfarenheter och beteenden samtidigt som det krävs en ständig förnyelse och utveckling för att organisationen ska stärkas och bli framgångsrik. För att uppnå en stark och framgångsrik organisationskultur krävs det att den har ett verksamhetsstödande fokus som innehar en tydlig struktur och målfokusering samt att medarbetarna motiveras och känner att de har möjlighet till kunskapsutveckling (Bruzelius & Skärvad, 2011, s. 336).

### 6.4.1 Samhörighet

För att medarbetarnas kompetens ska kunna utvecklas och förbättras är en viktig del i denna meningsskapande process gruppens samspelsfunktion (Svedberg, 2012, s. 191). Svedberg (2012, s. 192) beskriver att de grupper som innehar en samspelsfunktion som präglas av delaktighet och tydliga strukturer för de normer och riktlinjer som är värdeskapande för en organisationskultur skapas en tillhörighet och en mening för verksamhetens ändamål. I de fall där otydlighet och obalans mellan ansvar och befogenheter finns kan detta skapa en känsla av meningslöshet och motstånd och konflikter kan trappas upp (Svedberg, 2012, s. 191- 192). Effektiva samarbeten och kollektiva handlanden utgör en central aspekt av organisationens kärna. När medarbetare integreras och känner sig delaktiga uppstår en ömsesidig förståelse och en samsyn för gemensamma värderingar och föreställningar vilket ger förutsättningar för att gruppens kompetens ska kunna stärkas och utvecklas (Alvesson, 2012, s. 205-206). Då det finns en balans och en tydlig struktur för verksamhetens mål och för gruppens ansvarsområde grundläggs ett arbetsklimat och en kultur som ger förutsättningar för ett respektingivande förhållningssätt där alla känner sig trygga och välkomna.



### 6.4.2 Respekt

Att tillhandahålla ett respektfullt förhållningssätt kan handla om hur man bemöter och värdesätter en annan människa då det till stor del handlar om att ta hänsyn och visa uppskattning och tilltro till den man möter. I vissa fall kan det handla om att se till alla människors lika värde där delaktighet och inflytande är viktiga beståndsdelar. I andra fall kan respekt handla om att vara artig och lyssna och visa intresse för den andre personen (Socialstyrelsen, 2012, s. 84). Holm (2002, s. 49) menar att visa respekt handlar om att se den andra personen som ansvarstagande med rätt till sina känslor och handlingar. Respekt handlar också om att kunna sätta gränser och säga ifrån i annat fall handlar det om brist på respekt. Då människor känner sig sedda och förstådda öppnar det upp för en organisationskultur där människor känner sig trygga och blir bemötta på ett respektfullt sätt (Socialstyrelsen, 2012, s. 84).

### 6.4.3 Öppenhet

För att skapa en organisationskultur som uppmuntrar till att bemöta medarbetarna så att deras kompetens och erfarenheter tillvaratas och utvecklas så fordras ett öppet klimat där medarbetarna tillåts att ifrågasätta och vara kritiska till verksamheten (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 78). När klimatet är öppet och medarbetarna uppmuntras till att ifrågasätta och angripa problem samt pröva olika lösningar gynnas lärandet och konflikter kan lösas. Det kan dock finnas både för och nackdelar med att medarbetarna uppmuntras till att aktivt vara kritiska till verksamheten. Nackdelen kan vara att det lätt kan uppstå ”*nya problem*” som behöver tas om hand och därför behöver verksamheten vara förberedd på att hantera dem när situationen uppstår. Fördelar som ändå talar för att det har fler positiva egenskaper än negativa är att det underlättar för verksamheten om medarbetarna vågar angripa problemen och aktivt försöka lösa dem istället för att se dem som hinder (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 78-79).

Enligt Ellström, Ekholm & Ellström (2003, s. 77) så är det inom organisationskulturen som synen på arbetssätt, lärande och kompetens utvecklas. Då klimatet är tillåtande stimuleras medarbetarna till att pröva alternativa lösningar. Ellström, Ekholm & Ellström (2003, s. 78-79) menar vidare för att uppmuntra ett organisatoriskt lärande är dialog och reflektion en nödvändighet. Det är genom dialogen som medarbetarnas kreativitet och engagemang kan utvecklas som skapar en kultur som gynnar verksamhetens kvalitet och effektivitet.

## 7. Metod

I denna del presenteras studiens design, val ansats och vilken datainsamlingsmetod som använts. Tillvägagångssätt och analysprocessen för studien beskrivs där övervägande gällande urval och etik presenteras. Avsnittet avslutas med en metoddiskussion.

### 7.1 Studiedesign

För att kunna svara upp till syfte och frågeställningar inom det pedagogiska forskningsområdet valdes en kvalitativ forskningsansats för att försöka *förstå* det som ska studeras. Denscombe (2009, s. 367) beskriver att den kvalitativa forskningen oftast har formen av ord antingen talande eller skrivande. Kvalitativ forskning bygger ”ofta på idén att teorierna och metoderna

*kommer att växa fram under forskningens gång*” (Denscombe, 2009 s. 323). Inom den kvalitativa forskningen är ”forskar-jaget” det viktigaste redskapet för att kunna samla in den empiri som behövs. Forskaren behöver vara engagerad och lyhörd för att kunna fånga och ta in alla de nyanser av det som studeras (Thornberg & Fejes, 2009, s. 220-221). I denna bemärkelse blir också frågan om trovärdighet viktig då det kan vara svårt att svara på om resultat skulle kunna återspeglas på samma sätt av någon annan forskare. För att stärka studiens kvalitet och trovärdighet är det viktigt att tydligt redogöra för forskningsprocessens alla delar samt tillhandahålla ett reflexivt förhållningssätt som innebär att vara medveten om ens personliga påverkan av förkunskaper och värderingar (Denscombe, 2012, s. 381).

## 7.2 Fenomenologi

För att ta reda på upplevelsen av reflektion som arbetsmetod har tillvägagångssättet inspirerats av fenomenologi. Fenomenologi är en filosofisk teori om intentionalt medvetande som är skapad av Edmund Husserl (Szklański, 2009 s. 110). Edmund Husserl menade att vår subjektiva upplevelse av verkligheten filtreras av vår förförståelse och fördomar. För att kunna fånga den rena subjektiva upplevelsen behöver forskaren sätta parentes kring sin förförståelse och sina fördomar (Bryman, 1997 s. 65).

Den fenomenologiska forskningsmetoden är avsedd att besvara en viss typ av kunskapsintresse och det finns två grundläggande kriterier för att kunna utreda kunskapsintresset. Det första kriteriet handlar om att kunskapsintresset måste gälla ett fenomen. Det andra kriteriet handlar om att kunskapsintresset ska inrikta sig på upplevelsen kring kunskapsintresset. Eftersom metoden kan undersöka en bred variation av kunskapsintressen kan den fenomenologiska metoden användas inom flera olika forskningsområden såsom pedagogisk forskning, psykologisk forskning samt omvårdnadsforskning (Szklański, 2009 s. 110- 111). I denna studie är det reflektion som arbetsmetod som är fenomenet och det är medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod som ska undersökas.

Datansamlingen i den fenomenologiska studien genomförs oftast med självrapporter, intervjuer eller en kombination av de båda metoderna (Szklański, 2009 s. 111). I denna studie ansågs intervjuer vara den mest passande datansamlingsmetoden.

## 7.3 Datansamling

För att samla in empiri för denna studie valdes intervjuer som datansamlingsmetod. Intervjuerna har varit av semistrukturerad karaktär vilket innebär att en lista med färdiga frågor med det ämne som behandlas har använts och att frågorna som ställts varit öppna. Denna typ av intervjuteknik ger respondenterna möjlighet till att utveckla sina synpunkter och tankar för att på så vis skapa djup i undersökningen (Denscombe, 2009, s. 234).

Enligt Lantz (2007, s. 10-11) skiljer sig en intervju från ett vanligt samtal då en intervju handlar om att samla information samt att det finns ett syfte med utfrågningen. I en intervju är samspelet mellan personerna olika och inte jämställda. Samspelet ska vara baserat på frivillighet. Det är en person som frågar och en som svarar. Lantz (2007, s. 11) menar att det är kommunikationen mellan intervjuaren och den som blir intervjuad som är föremålet för analysen. Det är viktigt att intervjuaren skapar ett gott klimat för att kunna fånga i detta fall respondenternas upplevelse,

vilket kan göras genom ett aktivt lyssnande och stimulera ett samspel (Lantz, 2007, s.11). Innan intervjun startade gavs en tydlig ram om vad som skulle frågas om, beräknad tid för intervjun samt forskaren roll i intervjusituationen. Enligt Denscombe (2009, s. 246) är ett vanligt råd till forskaren är att minimera inverkan på undersökningsmaterialet genom att inta en passiv och neutral hållning. Det kan göras genom konventionella kläder, artighet, vara tillmötesgående etc. samt vara neutral inför de uttalandena respondenterna gör under intervjun. Dessa aspekter har reflekterats kring i denna studie för att minimera inverkan på undersökningsmaterialet.

#### 7.4 Urval

I denna studie har 16 respondenter intervjuats (kvinnor mellan 25-55 år) från fyra särskilda boende inom äldreomsorgen som regelbundet arbetar med reflektion som arbetsmetod. Respondenterna har valts ut av respektive chef från fyra olika verksamheter inom särskilt boende. Det urvalet som har skett av respondenterna kan sägas vara ett subjektivt urval då endast respondenter från särskilt boende har intervjuats. Detta på grund av att dessa personer har arbetat med reflektion som arbetsmetod en längre tid och tros därför ha mest relevans för undersökningen (Denscombe, 2009, s. 37).

#### 7.5 Etiska aspekter

Det finns fyra allmänna huvudkrav för forskning vilka är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* innebär att informera om syftet och hur forskningen ska genomföras samt vem som är ansvarig för forskningen. *Samtyckeskravet* innebär att respondenterna har rätt att själv bestämma över sin medverkan. *Konfidentialitetskravet* innebär att alla personuppgifter skall förvaras så att obehöriga inte kan ta del av dem. Det sista kravet *nyttjandekravet* innebär att det insamlade materialet om enskilda personer får bara användas för forskningens ändamål (Vetenskapsrådet, 2000, s. 6-14). Innan intervjuerna startades lämnades information om; studiens syfte, information om vad studien ska användas till samt att materialet ska förvaras så att obehöriga inte kan ta del av det. Dessutom redogjordes tydligt att intervjun är frivillig och att respondenten fick avbryta mitt i intervjun om den så ville. Respondenten gav även ett godkännande till att få bilda intervjuerna.

#### 7.6 Tillvägagångssätt

Ämnet för C-uppsatsen och till viss del frågeställningarna var redan förutbestämt då denna studie grundar sig på ett uppdrag från en västsvensk kommun som ville ha hjälp med att undersöka medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod. Efter att ha utarbetat ett preliminärt syfte och frågeställningar genomfördes två pilotstudier av kvalitativ karaktär (observation och intervjuer) för att pröva vilken metod som ansågs vara lämpligast för att svara upp till syfte och frågeställning. I detta skede bokades även ett möte med uppdragsgivarna där relevant material tilldelades för att få en helhetsbild av vad det handlade om. Efter mötet mottogs, via e-post från uppdragsgivarna, namn och kontaktuppgifter på de enhetschefer som hade möjlighet att avvara tid för intervjuer.

För att göra arbetet överskådligt utarbetades en tidsplan som tydliggjorde tillvägagångssättet och tidsramar för studien. För att så snabbt som möjligt få tillgång till att intervju respondenterna så skickades förfrågningar ut via e-post till de fyra berörda enhetschefer med förslag på tider för intervjuer. Enhetscheferna bokade därefter in tider med medarbetarna för

intervju, de inbokade intervjutiderna meddelades sedan via mail. Kort därefter påbörjades intervjuerna på fyra olika äldreboende av sammanlagt 16 respondenter som alla bandades med hjälp av mobiltelefoner. Alla 16 intervjuerna har sedan transkriberats för att kunna få fram ett innehållsrikt material att analysera.

### 7.7 Analys processen

Enligt Szklarskis (2009, s. 113-118) är Giorgis analysmetod den mest använda och kända analysmetoden för fenomenologiska studier. Den kan med fördel användas vid mindre omfattande data. Analysprocessen för denna studie har skett med stöd av denna metod. Först gjordes en översiktlig genomgång av det insamlade materialet för att få grepp av det huvudsakliga innehållet. Det gjordes genom att transkribera alla intervjuer. Intervjuer där de två kriterierna inte uppfylldes, dvs. där fokuset inte var på fenomenet eller upplevelsen, plockades bort. Därefter bröts innehållet ner i mindre delar. Det kunde handla om enstaka fraser, meningar och varje del skulle säga något nytt om fenomenet alltså något skilt från föregående del. Delarna skildrade på så vis olika aspekter av upplevelsen. Sedan relaterades delarna till varandra och till sammanhanget där delarna ingick i. Varje del tolkades för sig för att hitta liknelser eller metaforer. Därefter fördes delarna samman som beskrev upplevelsen av fenomenet vilket bildade en kategori. Det gjordes genom att komprimera texten ytterligare för att eliminera upprepningar och utsagor som inte hörde till syftet. Slutligen hittades teman som växte fram ur kategorierna (Szklarski, 2009 s. 113-118).

### 7.8 Metoddiskussion

Som tidigare har nämnts genomfördes två separata pilotstudier av kvalitativ inriktning, intervjuer och observation, innan studien påbörjades. Efter de genomförda pilotstudierna ansågs intervjuer som datainsamlingsmetod av semistrukturerad karaktär vara mest relevant för studiens syfte. Semistrukturerade intervjuer valdes då den tillåter informanten utveckla sina tankar och idéer samtidigt som forskaren får djupare insikt av människors åsikter och erfarenheter (Denscombe, 2012, s. 232-235). Syftet för studien har varit att ta reda på medarbetarnas upplevelse av reflektion som arbetsmetod vilket stämmer överens med den fenomenologiska ansatsen då den möjliggör för att fånga essensen av mänsklig upplevelse (Szklarski, 2009 s. 106-107). Andra alternativ till intervjuer och observationer vid val av datainsamlingsmetod har varit enkäter. Enkäter valdes bort i ett tidigt skede då det inte ansågs passa för studiens syfte. Innan intervjuerna påbörjades gavs möjlighet till att få intervju reflektionshandledarna, som har hand om reflektionstillfällena. I detta fall gjordes ett övervägande om att endast intervju medarbetarna. Detta för att avgränsa studien till att endast få deltagarnas upplevelse kring arbetsmetoden.

Urvalet av respondenterna har gjorts av respektive chef förutom vid två tillfällen då det fanns möjlighet till att få intervju två respondenter som fanns på plats vid ett av intervjutillfällena. Dock kan det vara bra att förhålla sig något kritisk till det urval som gjorts då det är svårt att veta vilken påverkan chefens val av respondenterna kan ha haft för studiens resultat.

Vid intervjutillfällena valdes det att intervju åtta respondenter var samt att observera varandras intervjuer, förutom de två sista intervjuerna. Observationerna av varandras intervjuer gjordes

för att kunna ge feedback om vad som kunde förbättras inför nästa intervjutillfälle. Tidsmässigt har intervjuerna skiljt sig något åt, det skulle kunna handla om en bättre förmåga att ställa fler följdfrågor. En annan orsak till att tiden på intervjuerna har skiljt sig åt skulle kunna handla om respondenternas olika förmågor att dela med sig av sina upplevelser. En upplevelse har varit att det skiljt sig hos de olika respondenterna om hur öppna de har varit samt deras förmåga till att sätta ord på sina tankar. Ytterligare en orsak som kan ha påverkat respondenterna att dela med sig av sina upplevelser skulle kunna vara varandras observationer i samband med intervjuerna. Respondenterna skulle på så vis ha kunna blivit påverkade av att en tredje part varit inblandad vid intervjutillfällena. Dessa ovan nämnda orsaker var inget som reflekterades kring under intervjuernas gång utan först efter att de två sista intervjuerna hade genomförts.

Efter att intervjuerna genomförts transkriberades alla 16 intervjuer. I detta fall transkriberades åtta intervjuer var, de intervjuerna var och en själv hade genomfört. Transkriberingen var ett tidskrävande moment då det tog cirka en halvdag per intervju. Analysarbetet har genomförts i dialog med varandra för att tillsammans hitta de kategorier och teman som studien resulterade i.

Trovärdighet och giltighet av studiens utförande kan kritiseras då det kan vara svårt att kontrollera och upprepa forskningen som gjorts samt vilken inverkan forskarens förförståelse har haft för analys- och tolkningsprocess. Den förförståelse som finns är att en av studiens författare har arbetat som undersköterska under flera år och har under det senaste året även arbetat inom den organisationen som studien skett. Inför studiens utförande fanns även tillfälle att ta del av dokument exempelvis gällande reflektion och värdegrundsarbetet i kommunen. Westlund (2009, s. 71) menar att förförståelsen kan bygga på tidigare erfarenheter, fördomar från exempelvis tidigare inläst material och litteratur. Westlund (2009, s. 71) menar vidare att som forskare är det viktigt att vara medveten om sin egen förförståelse då den kan påverka tolkningsprocessen både medvetet och omedvetet.

## 8. Resultat

I följande del presenteras det resultat som framkommit i analysprocessen av respondenternas upplevelse av reflektion som arbetsmetod. De citat som tagits ut har använts för att stärka och tydliggöra resultatet som framkom i intervjuerna. Rubrikerna som följer i nedstående del tydliggör de teman som framkommit med efterföljande underrubriker som avser att presentera de kategorier som uppstått. Varje tema och kategorier avslutas med analys och kommentar för att på så vis väva samman resultatet med den teori och litteratur som används. De tecken som har används i citaten är punkter [ ... ] detta för att synliggöra att bara en del av en längre utsaga har används eller för att korta ner utsagor där upprepningar av ord har förekommit.

### 8.1 Lärande

Lärande är ett av de teman som kan sammanfatta kategorierna, *lära av varandra och kompetensutveckling* som framkommit i analysen av intervjuerna. Genom reflektionstillfällena får respondenterna möjlighet att ta del av varandras tidigare erfarenheter och kunskaper. Den gemensamma reflektion leder till ett kollektivt lärande som möjliggör för individuell

kunskapsutveckling samt att pröva alternativa arbetssätt. En respondent beskriver arbetsmetoden så här:

*jag tycker det är väldigt bra, det ger ju eftertanke, du får lite att fundera över liksom och, få se sätt på olika eller se saker på olika sätt, kan jag tycka som man kanske inte tänker på annars. Det liksom väcker tankarna hos dig och så <sup>1</sup>.*

### 8.1.1 Lära av varandra

Genom reflektionstillfällena ges möjlighet till att dela med sig av sina tidigare erfarenheter och kunskaper på så vis bidrar det till att respondenterna lär av varandra. Det bidrar också till att de får möjlighet att reflektera över rutin och vanemässiga arbetsmönster.

*... ja om du gör så, jag får lite tips om du gör si eller så går det hur bra som helst liksom så det är liksom att man får andra synvinklar av olika som annars inte får, som man liksom hur gör du där, jag brukar inte vara där så mycket, ja men du vet. Men här får man liksom, här kan man sitta och tänka till igenom ...<sup>2</sup>*

Det framkommer även att den tysta kunskapen kommer fram med hjälp av reflektion som arbetsmetod. En av respondenterna säger:

*...alla har så mycket kloka saker och dela med sig fast dom egentligen inte ens vet om det. Så det tycker jag har gett mig bra. Så måste man säga att man ser saker på ett annat sätt att man vänder på saker så det är. <sup>3</sup>*

### 8.1.2 Kompetensutveckling

För respondenterna innebär reflektionstillfällena ett forum där de får tid till att ta del av varandras upplevelser och erfarenheter av olika arbetssituationer. På så sätt får de ny kunskap och andra synvinklar på hur de själva kan bemöta eller hantera ”problem” som uppstår. En respondent beskriver att det som tagits upp på reflektionstillfällena har bidragit till en ändring av sitt arbetssätt till det bättre.

*... ibland så är det saker som har kommit upp i huset där och då brukar problem ha sagts som man vill lösa och då har man liksom fått höra alla olika alla säger så gör jag eller så har jag gjort, du vet. Då fått man höra a-ha och går man tillbaka till den hyresgästen eller nått och så gör man på ett annat sätt och då blir det mycket lättare, förstår du vad jag menar. Och så kan man ta lite av varje också man hör att hon säger så och den säger så du vet, man får lite handledning faktiskt <sup>4</sup>*

### 8.1.3 Sammanfattande analys och kommentar

I resultatet av intervjuerna framkommer det att respondenternas upplevelse av reflektion som arbetsmetod bidrar till ett lärande av varandra vilket även resulterar i en typ av kompetensutveckling inom det informella lärandet. Ellström & Ekholm (2004, s. 137) menar att det är värdefullt för både det individuella och det kollektiva lärandet att finna en miljö som

---

<sup>1</sup> Respondent 5 2015-02-12

<sup>2</sup> Respondent 15 2015-02-25

<sup>3</sup> Respondent 15 2015-02-25

<sup>4</sup> Respondent 15 2015-02-25



kan bidra till kompetensmässig utveckling av respondenternas förmåga till att möta de krav och förväntningar som finns. Reflektion som arbetsmetod blir ett forum där respondenterna genom dialog med varandra ges möjlighet till att ventilera och reflektera runt omvårdnadens olika frågeställningar. Genom att respondenterna får möjlighet till att ifrågasätta och problematisera olika tillvägagångssätt så kan det stimulerar medarbetarna till kompetensutveckling (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s.78). Ellström, Ekholm & Ellström (2003, s.121) påpekar att arbetskollegorna är värdefulla för att kunna diskutera problem som uppstår samt att ge feedback kring alternativa lösningar på arbetsuppgiften.

Utifrån det resultat som har framkommit synliggörs den tysta kunskapen där de delar med sig av kunskap som de själva inte är medvetna om. Enligt Ellström (1996, s. 148) kan lärandet ses som en aktiv process som kan ske både medvetet och omedvetet. Lärandet sker även när det inte avsiktligt eller planerat, på så vis sker kunskapsinhämtningen omedvetet. Det är först när respondenterna själva börjar reflektera över dess innehåll som kunskapen kan bli mer begriplig och kan tillgodogöras.

Respondenterna beskriver att reflektionstillfällena ger dem tankeställare och chans till att se på arbetet ur en annan synvinkel. Flera respondenter påpekar att de ofta bara gör som de brukar göra och att det oftast inte ges något tillfälle att reflektera över varför de gör som de gör. Ellström & Ekholm (2004, s. 140) påpekar att när arbetsmönstren kan relateras till rutin och vanemässiga handlingar blir det svårt att förändra och utveckla arbetssättet. För att lärande i arbetslivet inte ska fastna i invanda mönster så handlar det till stor del om att använda tidigare erfarenheter som en resurs för att handla i nya arbetssituationer. Detta kan relateras till Shöns begrepp "*reflection-on-action*" som innebär att i efterhand bearbeta erfarenheter och dess resultat för att kunna utveckla nya handlingsmönster (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 46)

Reflektionstillfällena ses av de flesta respondenterna som ett tillfälle till att diskutera problem och alternativa arbetssätt. Resultatet visar att respondenternas upplevelse av reflektion som arbetsmetod bidrar att de både kan lära av varandra samtidigt som de själva upplever att de får mer kunskap och kan utvecklas.

## **8.2 Professionellt förhållningssätt**

Professionellt förhållningssätt är ett av de teman som kan sammanfatta kategorierna, *självinsikt och kommunikation*, som framkom i analysen av intervjuerna. Genom reflektionstillfällena får respondenterna tillfälle att fundera kring sina värderingar och sitt sätt att vara samt möjligheten att kommunicera. När respondenterna får en bättre självinsikt och förbättrad kommunikationsförmåga påverkas deras professionella förhållningssätt.

### **8.2.1 Självinsikt**

Under reflektionstillfällena tar respondenterna del av varandras tankar och idéer vilket gör att de jämför med varandra om de har samma tankar och upplevelser eller om de tycker olika om saker och ting. Reflektion som arbetsmetod har medfört att respondenterna tänker till på ett

annat vis än de gjort tidigare, de får mer insikt i vad de gör och varför de gör det. En respondent beskriver det så här:

*...att man lyssnar på andra hur dom upplever saker och ting och att man tänker igenom själv då hur man själv arbetar...<sup>5</sup>*

Reflektion som arbetsmetod medför att respondenterna stannar upp och reflekterar innan och efter dem gör någonting samt ifrågasätter sig själva varför de gör som de gör och för vem. Respondenterna beskriver att de får reflektera över sina värderingar vilket gör att de upptäcker nya sidor hos sig själva. De reflekterar också över vem de är och vem de vill vara vilket gör att lär om sig själva och utvecklas som personer. En av respondenterna beskriver det så här:

*Man får ju rannsaka sin egen karaktär och det är nyttigt för att man växer som människa att det betyder ju inte att alla har åsikter som jag har är rätt i andras ögon eller det är ju inte så asså det är min åsikt och jag tycker så men man är ju inte sämre än att man kan ändra sig och lära sig någonting utav det och komma starkare utav det och inse att oj då jag var inte så vidsynt ändå.<sup>6</sup>*

### 8.2.2 Kommunikation

Reflektion som arbetsmetod har möjliggjort för arbetsgrupperna att sitta ner och prata i lugn och ro samt prata färdigt utan att bli avbrutna. De får tid att ventilera och prata om sådant som händer på jobbet. En av respondenterna beskriver det såhär:

*Ja det är ju det att man får tid, man får tiden, du får den tiden, du får liksom du blir inte avbruten av jobbet utan du sitter på något annat ställe för att kunna sitta och prata, sitter du inne på avdelningen säger vi så får man aldrig sitta i lugn och ro.<sup>7</sup>*

Dock är det flera av respondenterna som påpekar att de skulle behöva mer tid för reflektion. En respondent beskriver det så här:

*...och ibland kanske det behövs mer tid för ibland diskutera kring saker och som sagt den här tiden är begränsad. Det är inte så att man kan sitta och prata hur länge som helst som det här för nu får vi avsluta och mer tid hade behövts för att reflektera.<sup>8</sup>*

Reflektion som arbetsmetod har bidragit till att flera respondenter lärt sig vara tyst när andra pratar och lyssna på andra när andra pratar. En respondent beskriver att hon lärt sig:

*Att hålla tyst när andra pratar. Det är viktigt när vi reflekterar att alla får prata till punkt liksom att alla får säga sitt. Att man kniper när andra pratar.<sup>9</sup>*

---

<sup>5</sup> Respondent 3 2015-02-11

<sup>6</sup> Respondent 15 2015-02-25

<sup>7</sup> Respondent 3 2015-02-11

<sup>8</sup> Respondent 1 2015-02-09

<sup>9</sup> Respondent 3 2015-02-11



En annan respondent beskriver att arbetsmetoden har bidragit till att de respondenter som är lite tystare har kommit till tals och får möjlighet att säga sitt.

*Just att alla får komma till tals. Att man sitter i en mindre grupp så vågar även dom prata som inte kanske vågar prata annars .<sup>10</sup>*

Respondenterna beskriver också att det är lättare att ta konstruktiv kritik samt ta upp saker som de kan göra bättre. En respondent beskriver det såhär:

*Vi har nog lite lättare med att prata med varandra i arbetsgruppen eftersom man vet lite mer hur andra tänker och vad dom står för i vissa situationer. Ja, jag tror nog det att vi har lättare att prata med varandra om sådant vi gör bra och sådant vi gör mindre bra.<sup>11</sup>*

Det framkommer också i intervjuerna att några respondenter lärt sig prata och att säga ifrån på ett tydligare sätt än de kunnat innan de började med reflektion som arbetsmetod. Respondenterna beskriver en osäkerhet om det enbart har med arbetsmetoden att göra eller om det är i kombination med andra faktorer som gjort att de lärt sig prata och säga ifrån på ett tydligare sätt.

### **8. 2.3 Sammanfattande analys och kommentar**

Respondenterna beskriver i intervjuerna att de lärt sig mer om sig själva som personer med hjälp av reflektion som arbetsmetod vilket kan kopplas till det Jordan (2014, s. 64) menar då självinsikt handlar om blir medveten om sig själv, de inre processerna såsom tankar och känslor. Respondenterna beskriver att det är genom reflektion som arbetsmetod som de lär sig mer om sig själva vilket kan relateras till Blomqvist & Röding (2010, s. 46) som menar att reflektion är det viktigaste verktyget för att öka sin självinsikt. Holm (2001, s. 43-48) menar att reflektera över sig själv är en viktig del för det professionella förhållningssättet. Ett exempel kan vara att man tar ett steg åt sidan och granskar sin egen insats, vad var det som blev bra vad kunde jag göra bättre, vilket visar sig tydligt i resultatet att reflektion som arbetsmetod skapar dessa frågor.

Respondenterna beskriver att kommunikationen har blivit bättre med hjälp av reflektion som arbetsmetod. De beskriver att alla får komma till tals, de har lättare för att ta och ge kritik samt att några respondenter har lärt sig lyssna. Några respondenter beskriver att de har lärt sig prata och säga ifrån på ett tydligare sätt än de gjort tidigare. Att kommunikationen har blivit bättre kan relateras till Jordan (2006, s.42) som menar att föra ett lyckat samtal handlar om att kunna ta emot och lyssna på andra personer men också kunna föra sin egen talan. Att respondenterna har lättare för att ta och ge kritik kan relateras till feedback som handlar om en återkoppling från omgivningen vilket är avgörande enligt Kaufmann & Kaufmann (2008, s.361) för att lärande ska ske i en organisation. Eide & Eide (2006, s.15) menar att det finns olika typer av kommunikation såsom den professionella kommunikationen som skiljer sig från den vardagliga kommunikationen. Vid reflektionstillfällena diskuterar respondenterna vård och

---

<sup>10</sup> Respondent 5 2015-02-12

<sup>11</sup> Respondent 9 2015-02-17

omsorgsarbetets alla frågeställningar vilket kan relateras till den professionella kommunikationen som handlar om yrkets grundläggande värderingar.

Resultatet visar att respondenterna upplevde av reflektion som arbetsmetod är att de fått en större självinsikt samt att kommunikationen har blivit bättre. Litteraturen visar att båda dessa faktorer, självinsikt och kommunikation, handlar om det professionella förhållningssättet vilket resulterar i ovanstående tema.

## 8.3 Kultur

Kultur är ett av de teman som kan sammanfatta kategorierna, *samhörighet*, *respekt* och *öppenhet*, som framkom i analysen av intervjuerna. Genom reflektionstillfällena får respondenterna tillfälle att komma till tals och dela med sig av sina tidigare erfarenheter samt möjlighet till att lyssna och ta till sig nya idéer. När respondenterna får en samsyn kring sättet att tänka, vara och handla i verksamheten så kan kulturen förändras. Då deras föreställningar och värderingar uppfattas på ett likartat sätt så kan förutsättningarna för att förbättra och utveckla kvalitén i vård och omsorg stärkas.

### 8.3.1 Samhörighet

Flera av respondenterna påpekar att reflektionstillfällena ger dem möjligheten till att lära känna varandra bättre. På så sätt stärks deras relation tillvarandra och uppmuntrar dem till att stötta och hjälpa varandra. När respondenterna lär känna varandra bättre känner de större samhörighet och kan på så vis samarbeta bättre mot samma mål och värderingar. En av respondenterna säger:

*...vi kan ju prata med varandra och lyssna på varandra, förstå, å ha respekt för varandra, å ja, ja tycker vi kommer närmare varandra, å ja.. de känns bättre. Ja, ja känner många som känner att det är bättre, ja i arbetsgruppen är det bättre eller va ska ja säga, sån här eh.. energi man känner att det är mycket positivt och att vi hjälps åt bättre på, om det är tungt idag så hjälper ja dig, så hjälper ja dig imorgon...*<sup>12</sup>

En annan respondent säger:

*...att man får mer kunskap, å kunskap om varandra, å vad andra tycker, de kan väl göra kanske att man, på nått sätt...ja man tar mer hänsyn till de kanske på ett annat sätt då om man inte hade haft de, att man vet, den tänker så, å den tänker si eller , ja, kanske på de viset.*<sup>13</sup>

### 8.3.2 Öppenhet

När respondenterna tillåts att reflektera ökar förståelsen för hur de andra respondenterna tänker och känner. Genom reflektionstillfällena känner de flesta respondenter att de vågar öppna sig och säga vad de tycker och tänker utan att bli kritiserad och ifrågasatt. En av respondenterna beskriver:

---

<sup>12</sup> Respondent 2 2015-02-11

<sup>13</sup> Respondent 16 2015-02-11

*Man stannar upp lite å tänker efter lite mer, å accepterar att vi är olika och att det finns liksom inget rätt eller fel. De är nog de man lärt sig mest, de, de finns inget som är rätt eller fel utan vi alla är olika, å ser saker på olika sätt. Så länge det inte är att man gör något fel så kan man alltid se saker på tusen olika sätt*<sup>14</sup>

En annan respondent beskriver hur upplevelsen av reflektionstillfällena har varit:

*Ja tycker de är jättebra, eeh, för vi sitter ju i en grupp, å man får tala om vad man tycker om, å hur man upplever saker å ting, å är man då me i samma grupp som den gruppen som man jobbar med så, så får man ju en öppen förståelse för vad dom, hur dom tänker å känner. Så ja, ja tycker de är jättebra, å man får många tankeställare*<sup>15</sup>

### 8.3.3 Respekt

Utifrån en reflekterande arbetsmetod har respondenterna inom äldreomsorgen fått en mer respektingivande förståelse för varandra där de genom reflektionstillfällena har lärt sig att lyssna och ta hänsyn till varandra. En av respondenterna beskriver:

*de är nog detta att man tar mer hänsyn till varandra, å lyssnar mer på varandra, de är nog de som liksom, ja de är nog de att man lyssnar mer på varandra, å en försöker ju naturligtvis ta till sig av vad andra säger*<sup>16</sup>

En annan viktig aspekt som också betonas av många respondenter är att under reflektionstillfällen ges alla respondenter tillfälle att få komma till tals utan att bli avbruten. En av respondenterna beskriver hur denne har upplevt reflektionstillfällena:

*De har varit jättebra, de här med att alla får säga sitt, alla är tysta när den som pratar pratar och alla måste säga nånting. För ibland är det ju så på, ja de är väl de nästan överallt på möten å så att de e nån som aldrig säger nånting, ofta har ju dom jättebra grejer å komma med, å känner att dom också är delaktiga*<sup>17</sup>

### 8.3.4 Sammanfattande analys och kommentar

Respondenterna upplever att reflektion som arbetsmetod har gjort att de tar hänsyn till varandra och lyssnar mer på varandra. Att vara en god lyssnare och ta hänsyn till varandra samt se till varandras lika värde kan relateras till ett respektfullt förhållningssätt som handlar om hur man bemöter och värdesätter en annan människa (Socialstyrelsen 2012, s. 84).

Några av respondenterna berättar att de upplever arbetsgruppen som mer sammanhållen och stöttande. Andra respondenterna berättar att det är först genom reflektionstillfällena som de har fått insikt i varandras olikheter och på så sätt ökat förståelsen för varandra. Svedberg (2012, s. 191- 192) menar att en grupp som har en förståelse och en samsyn kring varandras olikheter kan bättre tillhandahålla en struktur som möjliggör för att deras gemensamma värderingar och föreställningar uppfattas på ett likartat sätt. Förståelsen och acceptansen kring varandras

---

<sup>14</sup> Respondent 12 2015-02-17

<sup>15</sup> Respondent 16 2015-02-25

<sup>16</sup> Respondent 8 2015-02-16

<sup>17</sup> Respondent 14 2015- 02-20

olikheter, att det inte finns något rätt eller fel, kan relateras till ett öppet klimat då respondenterna tillåts vara kritiska och ifrågasätta verksamheten (Ellström, Ekholm & Ellström 2003, s. 77-79).

Analysen av intervjuerna visar att respondenterna upplever ett mer respektfullt förhållningssätt gentemot varandra, större samhörighet och ett öppet klimat vilket kan kopplas till den kultur som råder i organisationen då Bolman & Deal (2012, s. 320) menar att kultur handlar om *”det sätt vi gör saker på här”*.

#### **8.4 Avslutande analys och kommentar**

I kommunen som studien genomförts i har det sedan ca två år tillbaka aktivt arbetats med att implementera reflektion som arbetsmetod. Därför känns det värdefullt att få presentera vad studien har resulterat i. Resultatet belyser att reflektion kring vardagliga arbetssituationer leder till fördjupad kunskap och förståelse för arbetets innehåll och kvalitet.

Metoden som sådan är inte unik, att reflektera är något alla gör fast att det kanske inte alltid ges möjlighet till att sätta ord på sina tankar och handlingar. På så vis kan metoden ses som betydelsefull när själva reflektionen blir arbetsredskapet för att kunna utveckla sina erfarenheter och tankar. Reflektionstillfällena möjliggör för ett kollektivt lärande som bidrar till att både medarbetarna och verksamheten får nya verktyg att tänka och handla (Ellström, Ekholm & Ellström, 2003, s. 45; Blomquist & Röding, 2010, s.47).

Då både studien och litteraturen påvisar värdet av att ha en samsyn kring de normer och värderingar som ska genomsyra verksamheten bidra det också till en kultur som tydliggör för hur medarbetarna ska vara och arbeta inom verksamheten. Denna arbetsmetod kan på så vis föras vidare till liknande verksamheter då den främsta kunskapen för att utveckla kvalitén i vård och omsorg finns inom verksamheten (Svedberg, 2012, s. 192; Bruzelius & Skärvad, 2011, s. 323; Bolman & Deal, 2012, s. 320).

## **9. Diskussion Mariana**

I denna avslutande diskussionsdel kommer inte resultatet från studien diskuteras vidare något nämnvärt då detta redan har gjorts. I stället kommer fokus att läggas på frågor som dykt upp under forskningsprocessen gång såsom hur kan denna studie kan användas för framtida forskning och på vilket sätt reflektion som arbetsmetod kan kopplas till värdegrundsarbetet inom vård och omsorg.

### **9.1 Resultatets betydelse för framtida forskning**

Detta är en studie i nutida kontext och utgör således ett utgångsläge om var verksamheten befinner sig just nu. Det som är svårare att säga är till hur stor del som reflektion som arbetsmetod har genererat ett lärande där professionaliteten har stärkts och kulturen har blivit mer sammanhållen, då denna studie inte tar hänsyn till tiden innan reflektionstillfällena påbörjades. Intressant hade annars varit att göra en analys kring tidsdimensionerna före och

efter för att på så vis göra en mer djupgående analys kring skillnader och likheter gällande upplevelsen av reflektion som arbetsmetod.

Det har tidigare beskrivits att en möjlighet till att intervjua reflektionshandledarna fanns. Dock valdes att avgränsa studien i form av att endast intervjua deltagarna vid reflektionstillfällena. Detta val gjordes för att studien skulle bli hanterbar och för att det inte skulle bli allt för många parametrar att analysera, vilket skulle kunna ha lett till otydlighet gällande resultatet. Reflektionshandledarna utgör kärnpunkten vid reflektionstillfällena då det är dessa personer som har fått uppgift att leda och ställa reflekterande frågor utifrån ett delaktighetsperspektiv. Detta kan relateras till Walker, et.al, (2012, s.504-506, 510-511) som i sin studie belyser att reflektionstillfällena ska vara en lärandemiljö som uppmanar deltagarna till att kritiskt kunna granska och reflektera runt vardagliga frågor och ämnen. Reflektionstillfällena ska även vara en demokratisk arena som möjliggör för allas delaktighet (Walker, et.al, 2012, s. 510-511). Frågor som blir intressanta i just detta avseende är om reflektionshandledarnas kompetens och förmåga att handleda i dessa frågor skiljer sig åt? Vidare forskning kring detta ämne skulle kunna visa om reflektionshandledarna har tillräckligt med kompetens för att utföra denna uppgift samt om reflektionshandledarens förmåga och kompetens påverkar deltagarnas möjlighet till att skapa ett lärande som inbringar en ökad medvetenhet och ett mer professionellt förhållningssätt. Brister i reflektionshandledarnas förmåga att utföra sin uppgift skulle annars kunna leda till att deltagarna får olustkänslor, känner utanförskap och svårigheter i att ta in ny kunskap.

Resultatet av denna studie visar att reflektionstillfällena har bidragit till att respondenterna har blivit mer medvetna om sitt förhållningssätt inför sina arbetskollegor vilket även skulle kunna resultera i ett bättre förhållningssätt och bemötande gentemot vårdtagaren. Dock kan inte studiens resultat visa på att respondenterna förhållningssätt och bemötande har blivit till de bättre då ingen av vårdtagarna har intervjuats. Vikten av att vårdrelationen mellan vårdtagare och omvårdnadspersonal är av betydelse för att få förståelse för vårdtagarens behov och för att inte konflikter ska uppstå har påvisats i tidigare forskning (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 271-272). I detta avseende hade det varit intressant att även fått en inblick i vårdtagarnas perspektiv om hur deras upplevelse verkligen är. Har omvårdnadspersonalen förhållningssätt och bemötande gentemot vårdtagarna blivit bättre? och i så fall på vilket sätt? Detta är absolut en fråga värd att ta i beaktning inför framtida studier då dessa frågor kan ses mycket intressanta i och med att reflektion som arbetsmetod ska vara ett led i att utveckla och förbättra kvalitén inom vård och omsorg.

## **9.2 Resultatets betydelse för värdegrundsarbetet inom vård och omsorg**

Då det har funnits ett fokus från kommunens sida att reflektion som arbetsmetod ska utmynna i att kvalitén i vård och omsorg ska stärkas och förbättras. Ett led i detta har varit att genom reflektionstillfällena utveckla de lokala värdehetsgarantierna som ska vara vägledande för vad som kan förväntas av verksamheten för både den äldre och deras anhöriga (Socialstyrelsen, 2012, s. 13). Resultatet av studien kan inte direkt påvisa att följden av reflektionstillfällena har bidragit till att värdegrundsarbetet har stärkt eller förbättrat kvalitén i omsorgsarbetet. För att säkra ett resultat som exakt hade visat på detta skulle exempelvis frågorna i intervjuguiden ha

behövt vara av mer etisk och normbärande karaktär. Andra alternativ hade varit att intervjua vårdtagarna eller dess anhöriga. Dock kan resultatet presentera vad som återfinns i både litteraturen och vad respondenterna har svarat. En av respondenterna säger ”...vi kan ju prata med varandra och lyssna på varandra, förstå, å ha respekt för varandra, å ja, ja tycker vi kommer närmare varandra...” en annan respondent säger ”...man tar mer hänsyn till varandra, å lyssnar mer på varandra, de är nog de som liksom, ja de är nog de att man lyssnar mer på varandra, å en försöker ju naturligtvis ta till sig av vad andra säger” Alvesson (2012, s. 205-206) påpekar att när medarbetarna integreras och känner delaktighet kan deras förhållningssätt gentemot varandra stärkas och på så vis skapa en samsyn kring de normer och värderingar som ska vara bärande för verksamhetens ändamål. Genom att respondenterna skapar en samsyn kring normer och värderingar kan det relateras till att de tillhandahåller ett mer etiskt förhållningssätt som utgör grunden i värdegrundsarbetet som syftar till att äldre ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (Socialstyrelsen, 2012, s. 21-22).

Värdigt liv och välbefinnande är två ord som innefattas inom det etiska värdet när det gäller att säkerhetsställa kvalitén inom äldreomsorgen. För att kunna tillhandahålla en god kvalitét i vård och omsorg så måste den ständigt utvecklas och förnyas. Vårdyrket är ett komplext yrke som påverkas av en rad olika faktorer exempelvis hög arbetsbelastning, stress och konflikter, vilket ställer krav på att ständig förbättra och utveckla sin yrkesprofessionalitet (Hultberg, 2010, s. 34). Värdegrundsarbete kan således ses som en lärandeprocess som ska öka respondenternas kunskap i hur de ska genomföra de insatser som möjliggör för de äldre ska få ett värdigt liv. Detta skulle även kunna relateras till att det blir en typ av utvecklingsinriktat lärande där individens kompetens och yrkesprofessionalitet stärks (Ellström & Ekholm, 2004, s. 139-140)

### 9.3 Avslutande kommentar

Studien som helhet kan mer ses som ett underlag för att få en insikt och en djupare kunskap i vad reflektion innebär och hur reflektion som arbetsmetod kan användas för ökad medvetenhet och effektivitet i verksamheten. Detta för att urvalet för studien är något lågt för att egentligen kunna dra några generella slutsatser kring studiens resultat. Dock känns det värdefullt att för kommunens del kunna presentera ett resultat som visar på att de extra resurser som lagts på att exempelvis utbilda reflektionshandledare samt tid för reflektion, möjliggör för ett informellt lärande där medarbetarna tar del av varandras kunskaper vilket bidrar till en ökad medvetenhet och effektivitet för verksamheten. Vård och omsorgsarbetet behöver ständigt utvecklas och förbättras för att det ska kunna möta de krav och förväntningar, på så vis kan studien ses som ett underlag för fortsatta studier kring vårdtagare eller reflektionshandledares perspektiv.

Utifrån studiens resultat ses värdet av att alla medarbetare inom vård och omsorg får fortsatt tid för reflektion. Att reflektionstillfällena är schemalagda och återkommande är också något som både studien och litteratur påvisar är av stor vikt för att det ska bli en positiv inlärningsmiljö (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 272; Walker, et.al, 2012 s. 510-511). Värdegrundsarbetet är en lärandeprocess som ska finnas med i det dagliga därför bör reflektionshandledarna få kontinuerliga utbildningsmöjligheter, för att kunna utveckla och förbättra kvalitén av såväl värdegrundsfrågor som omsorgsarbetet (Socialstyrelsen, 2012, s. 21-22).



## 10. Diskussion Åsa

### 10.1 Resultatet kopplat till tidigare forskning

Resultatet av den aktuella studien visar att reflektion som arbetsmetod bidrar till kompetensutveckling i arbetslivet, en förbättrad kommunikation samt en ökad självinsikt hos medarbetarna. Metoden bidrar också till ett respektfullt förhållningssätt gentemot varandra i arbetsgrupperna. I en jämförelse med resultatet av denna studie och tidigare forskning visas flera likheter kring lärandet om sig själv och andra samt gällande organisatorisk utveckling. Cedervalds (2006, s. 225) doktorsavhandling visar att reflektion bland lärare bidrar till både personlig utveckling och utveckling i arbetslaget samt organisatorisk utveckling. Gustavsson & Fagerbergs (2003, s. 272) forskning visar att självreflektion hos sjuksköterskor bidrar till ett lärande kring det praktiska arbetet och eventuellt lärande kring sig själva. Berg, Hallberg & Norbergs (1998, s. 272) forskning visar att reflektionstillfällen bidrar till att vårdpersonal förstår sig själva och andra bättre. Den aktuella studiens resultat påvisar en förändring av kulturen i verksamheten vilket möjligen skulle kunna relateras till organisatorisk utveckling. Även kompetensutveckling skulle kunna relateras till organisatorisk utveckling. Några skillnader mellan tidigare forskning och aktuell studie har dock inte hittats. Studier och tidigare forskning har genomförts i olika kontext men uppvisar ändå liknande resultat vilket kan tolkas som att reflektion i arbetslivet oavsett kontext genererar positiva effekter.

### 10.2 Urvalets relevans till resultatet

Det är dock viktigt att ställa sig kritisk till det positiva resultatet både utifrån tidigare forskning och utifrån aktuell studie. Tidigare forskning som används i denna studie utgör troligtvis bara en del av de upplevelser som finns av att arbeta med reflektion som arbetsmetod. Det kan tänkas att det finns annan forskning där utfallet i resultatet inte är av positiv karaktär. Gällande aktuell studie kan resultatet ha påverkats av det urval som gjorts då majoriteten av de respondenter som blivit intervjuade varit positiva till arbetsmetoden. Det skulle kunna vara så att de respondenter som ställer sig positiva till metoden har frivilligt ställt upp på intervju vilket kan ha medfört att de personer som ställer sig negativt kritiska inte har blivit intervjuade. En fundering är om urvalet skett selektivt av ansvarig enhetschef, utifrån positiv inställning till reflektion som arbetsmetod? Studien är baserad på 16 respondenter men antalet medarbetare som arbetar med reflektion som arbetsmetod på särskilt boende inom äldreården i kommunen är betydligt fler.

### 10.3 Vad betyder resultatet?

Resultatet i aktuell studie stärker inställningen att reflektion som arbetsmetod är positivt vilket även tidigare forskning och studier visar för att klara av de krav och utmaningar arbetslivet kräver när arbetet handlar om samspel med andra människor. Kraven på kompetens i arbetslivet handlar bland annat om professionellt förhållningssätt och social förmåga (Eliasson, 1995, s. 24; Hultberg 2010, s. 34). Vid intervjutillfällena ställdes aldrig frågor gällande upplevelsen av krav och stress i arbetet och därmed blir det svårt att avgöra om medarbetaren känner en större balans i relation till krav och upplevd stress i sitt arbete sedan de började med reflektion som arbetsmetod. Berg, Hallberg & Norberg (1998, s. 272) menar att reflektion kring vardagliga arbetssituationer leder till fördjupad kunskap och förståelse för arbetets innehåll och kvalitet vilket är syftet med reflektion som arbetsmetod. Resultatet i aktuell studie visar att

medarbetarna upplever ökad kunskap och förståelse för arbetet, sig själva samt en ökad förståelse för arbetskamraterna genom reflektion som arbetsmetod. Dock visar resultatet att medarbetarna upplever tidsbegränsning då mer tid behövs för reflektion. I relation till tidigare forskning (Walker, et.al, 2012, s. 510-511), är tid en avgörande faktor för en positiv lärandemiljö. Det är av stor vikt att det avsätts tid för reflektionstillfällena för att medarbetarna ska delta och engagera sig.

En reflektion av författaren till studien var respondenternas förmåga att utveckla svaren under intervjuerna. Flertalet belyste en svårighet att svara på frågorna vilket kan relateras till fynden i aktuell studie gällande kommunikation. Kommunikation är en viktig aspekt, att få komma till tals och få prata till punkt samt att sätta ord på sina tankar, vidare handlar det också om att utveckla förmågan att lyssna. Kommunikation är något alla kan och har gjort sedan barnsben men forskning visar på att de flesta har mycket att lära (Eide & Eide, 2006, s. 14-15; Jordan, 2006, s. 42) vilket resultatet i aktuell studie visar att reflektion som arbetsmetod skapar ett lärande gällande kommunikation.

### **10.5 Framtida studier**

Framtida studier kan beakta förhållandet mellan reflektion som arbetsmetod och rådande sjukfrånvaro för att belysa eventuella effekter av metoden i medarbetarnas hälsotillstånd. Studien som genomförts visar enbart på en ögonblicksbild av upplevelsen vilket medför att intresset av reflektion som arbetsmetod och dess utfall bör studeras över tid för att få en högre validitet och ökad kunskap kring effekterna. För att öka kunskapen ytterligare i organisationen kring reflektion som arbetsmetod kan framtida studier undersöka förhållandet mellan chefernas inställning till metoden och jämförbara variabler mellan olika arbetsgrupper som använder metoden. För att öka kunskapen kring hur väl metoden fungerar utifrån lärandemetod kan studier genomföras där kontrollgrupper ingår i syfte att undersöka effekten av vald metod. Vidare kan studier fokusera på olika arbetsrelaterade sammanhang i vilka reflektion som arbetsmetod används, det skulle möjligtvis öka kunskapen kring huruvida det finns skillnader kopplade till specifika sammanhang där metoden används.

### **10.6 Avslutning**

Sammanfattningsvis synliggör aktuell studie likheter i resultatet med tidigare forskning (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 272; Cedervald, 2006, s. 225; Walker, et.al, 2012, s. 510-511) även om studierna gjorts i olika kontext. Det är dock viktigt att inta ett kritiskt förhållningssätt till den aktuella studiens positiva resultat då det är en ögonblicksbild av upplevelsen och att studien har ett begränsat antal respondenter vilket gör det svårt att generalisera resultatet och över tid avgöra effekterna. Dock pekar riktningen i studien, vilket också stärks av tidigare forskning (Berg, Hallberg & Norberg, 1998, s. 272; Cedervald, 2006, s. 225; Walker, et.al, 2012 s. 510-511), på att reflektion som arbetsmetod kan vara en positivt bidragande faktor hos medarbetarna för att möta de krav och utmaningar de ställs inför i arbetslivet.



## 11. Referenslista

Alvesson, Mats (2012) Företagskultur och organisationsidentitet - stödjande normsystem eller hjärntvätt? I. Alvesson, Mats & Sveningsson, Stefan (red.) (2012). *Organisationer, ledning och processer*. 2., [utök.] uppl. Lund: Studentlitteratur. s. 201-229

Andersson, B, Sven (2004) *Autentiskt lärande I*. . Ellström, Per-Erik & Hultman, Glen (red.) (2004) *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Berg, A & Hallberg, I.r & Norberg, A (1998). Nurse reflections about dementia care the patients, the care and themselves in their daily caregiving. [Elektronisk]. *Nurse Education Today*. Vol. 35, p. 271-282. Tillgänglig: <http://www.sciencedirect.com.ezproxy.server.hv.se/science/article/pii/S0020748998000406>  
Hämtad: [2015-05-06]

Blomquist, Christine & Åkesson Röding, Pia (2010). *Ledarskap : personen, reflektionen, samtalet*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2012). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. 4., utvidgade och uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

Bruzelius, Lars H. & Skärvad, Per-Hugo (2011). *Integrerad organisationslära*. 10., [rev. och aktualiserade] uppl. Lund: Studentlitteratur AB

Bryman, Alan (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

Cederwald, Elisabeth (2006). *Reflektion och självinsikt i "den kommunikativa pedagogiken"*. Diss. Lund : Lunds universitet

Denscombe, Martyn (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Edgren, Persson, Jana (2012) *Projekt Lokala Världighetsgarantier*. Socialtjänsten, xxx-kommun

Eide, Tom & Eide, Hilde (2006). *Kommunikation i praktiken: relationer, samspel och etik inom socialt arbete, vård och omsorg*. 1. uppl. Malmö: Liber

Eliasson-Lappalainen, Rosmari (1995). *Forskningsetik och perspektivval*. 2., [omarb. och utvidgade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Ellström, Eva & Ekholm, Bodil (2004) *Verksamhetskultur och lärande. I. Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet.* (2004). Lund: Studentlitteratur s. 137-156

Ellström, Per Erik (1996) *Rutin och reflektion förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. I. Gustavsson, Bernt, Larsson, Staffan & Ellström, Per-Erik (red.) (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur s.142-179

Ellström, Eva, Ekholm, Bodil & Ellström, Per-Erik (2003). *Verksamhetskultur och lärande: om äldreomsorgen som lärandemiljö*. Lund: Studentlitteratur

Forslin, Jan (2003) *Regenerativt arbete, Arbete- lust eller lidande? I. Abrahamsson, Kenneth (red.) (2003). Friskfaktorer i arbetslivet.* 1. uppl. Stockholm: Prevent [distributör] s. 13-54

Gustafsson, Christine & Fagerberg, Ingegerd (2003). *Reflection, the way to professional development?.* [Elektronisk]. *Journal of clinical Nursing*. Vol 12, p. 271-280. Tillgänglig: <<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.server.hv.se/doi/10.1046/j.1365-2702.2003.00880.x/epdf>> Hämtad: [2015-05-06]

Holm, Ulla (2001). *Empati: att förstå andra människors känslor.* 2., [uppdaterade och utök.] utg. Stockholm: Natur och kultur

Hultberg, Annemarie (2010). *Kunskap och metoder för hälsofrämjande arbetsplatser.* Göteborg: Institutet för stressmedicin. (ISM-rapport, 9) [Elektronisk]. Tillgänglig: <<http://www.vgregion.se/sv/Institutet-for-stressmedicin/ISM/Publikationer/ISM-rapporter/>> Hämtad: [2015-05-06]

Johansson, Anette & Eriksson, Ann-Christine (u.å) *Informationsmaterial-Reflektionshandledarutbildning.* Opublicerat manuskript. Social Omsorg Konsult i Väst, xxx-kommun

Jordan, Thomas (2006). *Att hantera och förebygga konflikter på arbetsplatsen.* Stockholm: Skolledarföreningen, Lärarförbundet

Jordan, Thomas. (2015). *Konflikthantering i arbetslivet förstå, hantera, förebygg /.* Johanneshov: MTM

Kareld, Sven-Henrik & Petersson, Roger (2012). *Utveckla samverkan: en bok om arbetet, arbetsplatsen och samverkansavtalet, med fakta, tips och inspiration för dig i offentlig sektor.* 6. uppl. Göteborg: Dialog & idé

Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid (2005). *Psykologi i organisation och ledning.* 2., rev. uppl. Lund: Studentlitteratur

- Lantz, Annika (2007). *Intervjumetodik*. 2., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Lundmark, Annika (1998). *Utbildning i arbetslivet: utgångspunkter och principer för planering och genomförande av personalutbildning*. Lund: Studentlitteratur
- Maltén, Arne (1998). *Kommunikation och konflikthantering: en introduktion*. Lund: Studentlitteratur
- Perneman, Jan-Erik (2010) Förändringens utmaningar I. Lagrosen, Stefan, Lundh Snis, Ulrika & Nehls, Eddy (red.) (2010). *Lärande i och för det nya arbetslivet*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur. s. 155-172
- Socialstyrelsen (2012) *Äldreomsorgens nationella värdegrund- ett vägledningsmaterial* [Elektronisk]. Stockholm Tillgänglig: <<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2012/2012-3-3/sidor/default.aspx>> Hämtad [2015-05-18]
- Srivastava Tripti K& Waghmare, Lalitbushan S & Mishra Vedprakash (2014) Reflections: An approach to comprehensive learning in medical education. [Elektronisk]. *National Journal of Physiology, Pharmacy & Pharmacology*. Vol 5, p. 153-156. Tillgänglig:<http://www.scopemed.org/fulltextpdf.php?mno=172583> Hämtad: [2015-05-26]
- Szklarski, Andrzej (2009). Fenomenologi som teori, metodologi och forskningsmetod I. Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber.
- Svedberg, Lars (2007). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. 4., [bearb., uppdaterade och kompletterade] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Svedberg, Lars (2012). *Gruppsykologi: om grupper, organisationer och ledarskap*. 5., bearb., uppdaterade och kompletterade uppl. Lund: Studentlitteratur
- Sveriges riksdag (2001) *Svensk författningssamling*. Stockholm. Tillgänglig: <[http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Socialtjanstlag-2001453\\_sfs-2001-453/#K4](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453/#K4)> Hämtad [2015-05-18]
- Vetenskapsrådet (2000) *Forskningsetiska principer inom human-samhällsvetenskaplig forskning*. Uppsala. [Elektronisk]. Tillgänglig:< <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>> Hämtad [2015-04-23]
- Walker, Rachel & Cook, Marie & Henderson, Amanda & Creedy, Debra K. (2012). Using a critical reflection process to create an effective learning community in the workplace [Elektronisk]. *Nurse Education Today*. Vol 33. P. 504-511. Tillgänglig:<<http://www.sciencedirect.com.ezproxy.server.hv.se/science/article/pii/S0260691712000676>> Hämtad: [2015-05-06]

Westlund, Ingrid (2009) Hermeneutik I. Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2009).  
*Handbok i kvalitativ analys.* Stockholm: Liber. S. 62-80

## 12. Bilaga

### Intervjuguide

#### Vad ger reflektion som arbetsmetod dig?

1. Hur länge har ni arbetat med reflektion som arbetsmetod?
2. Hur tänker du kring reflektion som arbetsmetod? (Vad har det betytt för dig?)
3. Kan du beskriva vad du lärt dig med hjälp av reflektion som arbetsmetod? (Kan du ge något exempel? Vad är det viktigaste? Om inte, vad kommer det sig? Vad har det betytt för dig?)
4. Kan du beskriva vad ni gör på ett reflektionstillfälle? (Hur ofta har ni dessa tillfällen? Kan du ge något exempel på vad ni gör?)
5. Vad har känts mest givande för dig med dessa reflektionstillfällen? (Om så inte, vad kommer det sig? Om så, vad skulle det kunna vara?)
6. Är det något som har känts mindre givande? (Om inte, vad kommer det sig? Om så, vad skulle det kunna vara?)
7. Är det något du saknar med reflektion som arbetsmetod? (Om inte, vad kommer det sig? Om så, vad skulle det kunna vara, kan du ge något exempel?)
8. Kan du beskriva vilka känslor som väcks innan reflektionstillfällena? (Hur påverkar det dig?)
9. Kan du beskriva vilka känslor som väcks efter reflektionstillfällena? (Hur påverkar det dig?)
10. Har deltagandet vid reflektionstillfällena påverkat dig i din vardag/arbetsituation? (Om så, hur? Berätta om en situation? Hur kändes detta? Om inte, hur tror du det kommer sig)
11. Har reflektions som arbetsmetod påverkat din arbetsroll? (På vilket sätt?)
12. Vad har du tagit med dig in i arbetsgruppen? (Kan du ge något exempel?)

#### Vad ger reflektion som arbetsmetod arbetsgruppen?

1. Upplever du att arbetsgruppen påverkas av reflektion som arbetsmetod? (Om så, på vilket sätt? Om inte, vad tror du det kan bero på?)
2. Är det något du upplever att arbetsgruppen har lärt sig med hjälp av reflektion som arbetsmetod? (Kan du ge något exempel på vad? Kan du beskriva en situation? Om inte, vad kan det bero på?)
3. Är det något du upplever har varit bra för arbetsgruppen med reflektion som arbetsmetod? (Om så, kan du ge något exempel? Om inte, vad kan det bero på?)
4. Är det något du upplever har varit mindre bra för arbetsgruppen med reflektion som arbetsmetod? (Om så, kan du ge något exempel? Om inte, vad kan det bero på?)
5. Är det något du upplever kan förbättras med reflektion som arbetsmetod? (Om så, kan du ge något exempel? Om inte, vad kan det bero på?)

6. Hur upplever du arbetsgruppen idag jämfört med hur ni arbetade innan reflektion som arbetsmetod?(Kan du ge något exempel?)
7. Upplever du att reflektion som arbetsmetod har medfört något för arbetsgruppen i det dagliga arbetet? (Om så, vad? Om inte, vad kan det bero på?)
8. Har reflektion som arbetsmetod medfört något för vårdtagarna? (Om så, vad? Om inte, vad kan det bero på?)
9. Har du något du vill tillägga eller andra funderingar runt frågorna?

**Högskolan Väst**

**Institutionen för omvårdnad, hälsa och kultur**

**461 86 Trollhättan**

**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**

**[www.hv.se](http://www.hv.se)**