

Yrkeshandledning

- En kvantitativ undersökning om relationella aspekter inom professionell handledning

Anna Petersson

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)
HT.2013



Handledare: Matts Mosesson

Abstract

Author: Anna Petersson

Title: Professional tutoring- a quantitative study about relational aspects in professional mentoring (translated title).

Supervisor: Matts Mosesson

Mentoring has both a narrow and a broad meaning. In the literature professional tutoring often describes as a tool, where the mentors use established instruments, to support the professional in their career. I do believe that good mentoring needs more than a professional technique. The aim of this study was to examine if relational aspects occurs in professional tutoring. What I also wanted to examine was if mentors and mentees find that perspective important in professional tutoring. The study was conducted with a quantitative method, based on a questionnaire survey, carried out on a group of doctors (both mentors and mentees). The questions were constructed based on theories of social psychology. The respondents whom answered were too few ($n=21/n=117= 18\%$) to make any general conclusion, but the results indicate that relational aspects do occur in professional tutoring. Both the mentors and mentees, whom did answer, do find it important. Based on the respondents answer; it seems that the relational aspects should get a wider presentation in research and literature about professional tutoring.

Keywords: tutoring, professional mentoring, relational aspects, relational social psychology

Nyckelord: handledning, yrkeshandledning, relationella aspekter, relationell socialpsykologi

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Problemformulering	3
1.2 Syfte och frågeställning	4
2. Bakgrund	4
2.1 Begreppsdefinition	4
2.2 Handledarens roll	6
2.3 Arbetsallians	7
3. Tidigare forskning	8
3.1 Professionell handledning	8
3.2 Relationella aspekter i handledningen	10
4. Metod	11
4.1 Val av metod	11
4.2 Urval	12
4.3 Bortfall	13
4.4 Metodens tillförlitlighet	14
4.5 Metodens brister	15
4.6 Utformning och bearbetning av enkäten	16
4.7 Etiska övervägande	18
5. Teoretiska utgångspunkter	19
5.1 Det sociala samspelet	19
5.2 Interaktion och mänskligt beteende	21
5.3 Glappet mellan teori och praktik	22
6. Resultat och analys	23
6.1 Respondenternas bakgrundsfakta	23
6.2 Respondenternas svar på de relationella frågorna	23
6.3 Analys av undersökningens resultat	26
7. Avslutande del	27
7.1 Sammanfattning av resultat	27
7.2 Avslutande diskussion	28
8. Referenser	30
9. Bilagor	32
9.1 Bilaga 1: Informationsbrev och missiv.....	32
9.2 Bilaga 2: Enkätfrågor	33
9.3 Bilaga 3: Tabeller över svaren på de relationella frågorna	38

1. Inledning

1.1 Problemformulering

– *Jag hade oturen att jobba alla de tre arbetspassen som Simon fick sina utbrott på. ”Simon” är i det här fallet ett fiktivt namn, men citatet är reellt och från en behandlare på ett HVB-hem. Det här är tyvärr bara en av många oreflekterade kommentarer jag hört i mitt arbete inom människobehandlande verksamheter. I dagens samhälle krävs en mer eller mindre omfattande utbildning för att bli en professionell yrkesutövare. Efter utbildningen, när studenten blir yrkesverksam, ska hen lyckas integrera inlärd teori med praktik. Men att uppnå sin maximala kompetens tar lång tid (Skarman, 2011). För att utveckla en genuin kunskap krävs att den integreras via flera olika inlärningskanaler, bland annat så kan handledning ge en unik möjlighet till detta (Gafvelin Ramberg, 2012)*

Att säga, som i citatet ovan, att det handlar om ”otur” att en ungdom får utbrott just under det egna arbetspasset anser jag är en allvarlig brist på reflektion eller självinsikt. Det är att fränsäga sig den egna delen av interaktionen. Jag har även stött på behandlare ute i praktiken som besvarar utbrott hos den som behandlas med egna utbrott. Ett beteende som försvarades med kommentarer som: ”ibland måste man gå ner på deras nivå för att de ska kunna förstå”. Att arbeta med människor som på något sätt behöver hjälp handlar många gånger om att försöka förstå och kunna bemöta den ångest och aggression som de bär på. En arbetsplats där de professionella agerar oreflekterat, eller i affekt, kan bli direkt farlig för alla inblandade. Efter en akademisk utbildning har individen ofta en omfattande teoretisk kunskap, men vanligen har hen inte fått möjlighet att utveckla praktiska färdigheter eller förhållningssätt för att klara yrket på en hög skicklighetsnivå (Skarman, 2011). Dessvärre är personen ofta inte fullt medveten om detta. Vilket förstås är oroande när det kommer till professioner där personen ifråga ska möta medmänniskor, som är beroende av behandling. Handledning är därför ett sätt att säkra kvaliteten, för såväl brukare som den yrkesverksamma (ibid).

Göran Skarman (2011), som skriver om handledning för professionell utveckling, beskriver hur den nyutbildade är långt ifrån expert och att de första fem åren som yrkesverksam präglas av en betydande kompetensutveckling (ibid). Att arbeta med människor och deras problem är komplext och en svår uppgift. Efter att själv ha kommit i kontakt med praktiken har jag börjat fundera kring problematiken med professionella som agerar oprofessionellt. Att fela är mänskligt, det intressanta är att se hur vi efteråt väljer att hantera de misstag vi begår, så att det inte upprepas. Varför vissa har svårt att se eller erkänna sina egna misstag kan bero på olika faktorer. Det kan vara en okunskap om målgruppen eller att personen ha blivit en del av en osund verksamhetskultur, men det kan också bero på brister i den egna självinsikten. Att kunna uppfatta andra korrekt handlar till stor del om att kunna uppfatta sig själv på ett adekvat sätt. Vår självbild grundlägger för hur vi sänder och tolkar

budskap (Nilsson & Waldemarson, 2007).

I den människobehandlande yrkesrollen är vi i stort sett hela tiden *i relation* till andra; till chefer, till kollegor, till andra yrkesgrupper eller till klienter. I nya möten med andra människor, i skapandet av nya erfarenheter, är självet ständigt utsatt för omvärdering och förändring (ibid). Därför anser jag att *yrkeshandledning* är en viktig del i människobehandlande verksamheter och det är det som den här uppsatsen tar avstamp i. Vad innehåller yrkeshandledning? Hur får den som är yrkesverksam hjälp med att hantera sig själv och relationen till andra i handledningen? Vad anser handledare och de som handleds är viktigt att man arbetar med i handledningen?

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med min uppsats var att undersöka ifall det i yrkeshandledning, inom människobehandlande yrken, arbetas med relationella aspekter. Med *relationella aspekter* i handledningen så menar jag; att arbeta med att lyfta och synliggöra olika relationer och interaktioner som kan påverka den yrkesverksamma i hans yrkesroll. Jag ville även undersöka ifall handledare och handledda själva verkar anse att relationella aspekter är viktiga att ha med i handledningen. För att kunna ta reda på detta utgick jag från följande frågeställningar:

- Hanteras relationella aspekter i yrkeshandledning?
- Tycker handledare och handledda att det är viktigt att hantera relationella aspekter i yrkeshandledningen?

2. Bakgrund

2.1 Begreppsdefinition

Relationella aspekter

Som nämns i inledningen är förståelsen av oss själva avgörande när det kommer till hur vi uppfattar andra. Vilket bland annat kan innebära att det som vi tycker oss se i andras beteenden kan vara en projektion av något hos oss själv. En överflyttning av våra egna behov, drifter och rädslor, till en annan människa (Nilsson & Waldemarson, 2007). Det påverkar i sin tur vår situationsdefinition och vårt agerande utefter det, ofta på ett omedvetet plan. Med *relationella aspekter* i yrkeshandledning syftar jag till sådana faktorer som jag tror kan hjälpa den professionella att bättre förstå och hantera de interaktioner samt processer som påverkar hen i yrkesrollen. Utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv beskrivs människan som: kunskapssökande, aktiv, kreativ, tolkande intentionell, social och historisk (Nilsson, 1996). Vi är även gruppvarer och utmärkande för grupper är *samspel*. I grupper strävar man ofta efter

ett gemensamt mål, som sammanbinder gruppen. Normer och regler uppstår och ligger till grund för vad som förväntas i gruppen (ibid). För att lättare förstå andra måste vi arbeta med vårt självmedvetande. *Självmedvetande* innebär att vi måste kunna göra oss själva till objekt, vilket innebär att kunna förstå sitt totala handlande och sin tillvaro som del av en social anpassningsprocess (Berg, 2013). Därför menar jag när jag skriver *relationella aspekter* sådant som berör processer inom oss själva och processer som uppstår i interaktionen med andra. Detta ligger till grund för de frågor jag ställer i undersökningen.

Handledning

Även om handledning kan kännas som ett relativt modernt fenomen så går det att historiskt spåra långt bak i tiden. Själva begreppet handledning kan härledas ända bak till den grekiska mytologin i James Joyce (1922) mytomspunna litterära verk *Odysseus*. Där gestaltas karaktären ”Mentor”, som är en vis och pålitlig man. Han utses som beskyddare, och vägvisare, åt huvudkaraktären Homer’s son Telemachus, då Homer ger sig iväg på sina äventyr. *Mentor* har sedan kommit att representera ett av de engelska orden för handledare (Ragins & Kram, 2007). Begreppet handledning har under åren vidgats och innebörden skiljer sig åt beroende på i vilket sammanhang det används. Den tidiga traditionella definitionen av handledning (engelska: *mentoring*) är en relation mellan en äldre mer erfaren handledare och en yngre mindre erfaren adept. Syftet med denna relation är att den äldre handledaren ska kunna hjälpa den yngre adepten att utvecklas i sin karriär (Ragins & Kram, 2007).

Begreppet är som sagt mångsidigt och definitionen är ofta kontextbunden. Vilket är tydligare i den engelska litteraturen där man beskriver handledning med många olika ord och betydelser; *consultation*= konsultation, samråd, *supervision*= uppsyn, tillsyn, *guidance*= handledning, vägledning, *tutoring*= undervisning, handledning, *mentoring*= rådgivning (Tveiten, 2003). Sidsel Tveiten exemplifierar begreppets mångsidighet genom några andra författare och forskares definiering:

Handledning kan definieras som; kvalificering; en form av undervisning; upplärningsverksamhet; utbildningsprocess; hjälp eller förberedelse för inläring och utveckling och förändring; en praktisk aktivitet eller samtal mellan yrkesutövare inom en kontext; stöd och hjälp i det egna växandet och den egna utvecklingen; en professionell inlärningsprocess med professionellt stöd (Tveiten, 2003 s. 31-32).

Själv beskriver Tveiten (2003) handledning som en pedagogisk och relationsrelaterad process. Fokus ligger på lärandet för den som handleds och hen anses själv ha de bästa förutsättningarna för att finna ett sätt som passar hen bäst. I och med begreppets luddighet är det viktigt att både handledaren och den som handleds är medvetna om vilket syfte just deras handledning har och vad den ska innehålla.

Yrkeshandledning

Ett centralt inslag i handledning som urskiljer denna typ av relation från andra relationer är att mentorskap och handledning är något som ofta innefattar yrkeslivet. Fokus ligger vid att handledaren ska hjälpa den handledde att växa i, samt utveckla, sin yrkesroll (Ragins & Kram, 2007). *Yrkeshandledning* är kopplat till yrkesrollen och kan beskrivas som en pedagogisk process där handledaren och den som handleds gemensamt bearbetar den handleddes erfarenheter i syfte att uppnå kompetensutveckling. Handledning är viktigt eftersom den nyutbildade inte är någon färdig expert och då den akademiska utbildningen på många sätt ofta skiljer sig från den praktiska verksamheten (Skarman, 2011).

Yrkeshandledning är både yrkesmässig och personlig eftersom det är den egna praxisen som står i fokus för reflektioner och bearbetning. Den som handleds ska själv finna den väg som är bäst för hen och handledarens uppgift är att bana vägen för det. Inom yrkeshandledning definieras handledarrollen som professionell, handledaren förväntas ha kompetens att handleda och handledningen betecknas som kvalificerad. Dessa komponenter skiljer handledning i yrkessammanhang från övrig handledning (Tveiten, 2003). Jag kommer vidare i uppsatsen utgå från *yrkeshandledning* när jag skriver om handledning, handledare och handledda.

2.2 Handledarens roll

Genom rollen, och dess funktion, som en handledare har tillkommer en viss makt och ett ansvar för att ändamålen med handledningen uppfylls. Handledaren ska ha kunskap om de inlärningsteoretiska fundamenten inom handledning samt en kunskap om metoder och kommunikation. Sker handledningen i grupp ska handledaren vara medveten om gruppsamspel och dess processer samt se till så att dessa processer endast är till fördel för handledningens mål. För att handledaren inte ska hamna i en process av överföringar och motöverföringar av den/de som handleds är självinsikt en viktig komponent i handledarrollen (Tveiten, 2003).

Handledaren har oftast inte varit med i de händelser som den handledde beskriver och måste därför kunna arbeta utifrån subjektiva beskrivningar. Handledarens egna erfarenheter och teoretiska modeller ska fungera som ett hjälpande redskap. Poängen med det är att händelser kan belysas från två olika håll, först av den handledde som upplevt situationen och sen av handledaren som får händelsen återberättad. Handledarrollen är kontextbunden; handledaren kan ha funktionen som endast stödjande men handledarrollen kan även ha inslag av övervakning, kontroll och bedömning. Handledning av den mer stödjande formen kan vara

lämplig för de yrkesverksamma som har några år på nacken, medan den senare beskrivningen kan passa vid handledningssituationer för de som är mer nya på området (Skarman, 2011).

I många fall har handledare och den som handleds samma teoretiska bakgrund. Det som främst skiljer dem åt då kan vara just det att handledaren har hunnit använda och integrerat teorin i det praktiska arbetet. Handledarens uppgift är att hjälpa den som handleds med samma integrering samt hjälpa till att skapa en trygghet i yrkesrollen. Men handledarrollen innebär inte bara att ha en lång erfarenhet och god teoretisk grund, en god handledare har många roller; lärare, ledare, ansvarstagare, bedömare, personifiering av yrkesrollen, inspiratör och kollega (Selander & Selander, 1989). Vad som innefattar handledarrollen skiljer sig åt, precis likt definitionen av handledning, mellan olika författares beskrivningar. Tveiten (2003) beskriver handledningen i jämförelse med liknande områden. Gränserna mellan de olika områdena är inte alltid tydliga och ska inte heller, enligt henne, ses som oöverskridliga. Däremot är det av vikt att handledaren är medveten om de olika områdena och om/när gränserna överskrids. Tveiten (2003) gör en distinkt åtskillnad, jämfört med Ulla-Britt Selander och Staffan Selander (1989), mellan *handledning* och till exempel *ledarskap*, *evaluering* och *undervisning*. Hon förklarar att det som främst skiljer handledning från de andra liknande områdena är; studenternas eller yrkesutövarens praktikerfarenheter med fokus på "här-och-nu-situationer" samt frågornas utgångspunkt i "vad" och "hur" (Tveiten, 2003).

2.3 Arbetsallians

Arbetsallians är ett begrepp som ofta kopplas samman med psykoterapi och konceptet härstammar från psykodynamisk teori. Modellen innebär att man ser till vikten av det gemensamma arbete som uppstår i terapin mellan terapeut och klient. Alliansen i det här fallet är en övergripande helhet som innefattar så väl det känslomässiga bandet som uppstår, gemensamma målsättningar med terapin samt enighet om terapins åtaganden (Wampold, 2012). Konceptet med arbetsalliansen går lätt att applicera på handledning och precis likt behandlingsterapin så behöver handledningen en tydlig struktur för att enighet om mål och åtaganden ska uppnås. Saknas dessa två komponenter blir alliansen endast beroende av det band som uppstår mellan aktörerna i handledningen. Betydelsen av en god allians, för ett positivt resultat, är något som fått grund i forskning. Men när det kommer till alliansens betydelse råder det meningsskiljaktigheter. Debatten, *Dodo-fågel domen*, handlar om huruvida alliansen mellan terapeut och klient är överstående metod eller inte, oavsett vilken terapiform som används. Vissa hävdar att formen för själva terapin är oviktig då de anser att det ändå är främst alliansen som är rådande för terapins utfall (Socialstyrelsen, 2011). Wampold (2012) är noga med att påpeka att det finns forskning som pekar åt båda hållen, alltså; forskning som pekar mot att alliansen har betydelse för utfallet i en terapi, men också forskning som visar på att alliansen snarare är en produkt av utfallet än tvärtom.

Hur uppstår då en god allians? Det är också en omdiskuterad fråga, som innehåller olika faktorer och komponenter. Om vi ser till handledningen så kan en god allians till exempel bero på handledarens kompetens och professionalitet. Men det kan också ha att göra med vem som handleds och hur denne är. Vissa människor har större potential att skapa interpersonella relationer, som kan grundas i en bättre anknytningsmodell, vilket i sin tur kan påverka att en god allians lättare uppstår (Wampold, 2012). Alliansen förespråkas vara primärt *affektivt* grundad och att det äkta och genuina som kan skapas i en god allians sker via den affektiva icke-verbala kommunikationen. Det kräver att båda parterna kan identifiera en känsla av samhörighet i mötet. Känslor som inte kan hanteras och upplevas inom individen kan inte heller identifieras och bli igenkänd hos den andre. Överväldigande ångest kan exempelvis vara symtom på väckta känslor som individen inte klarar av att hantera. Det försvar och skydd som individen då sätter upp mot den obehagliga känslan kan komma i vägen för empati och medkänslan (Sonnby-Borgstöm, 2012).

3. Tidigare forskning

3.1 Professionell handledning

Handledning är som sagt något som funnits med i människans liv sedan en lång tid tillbaka, i såväl det sociala livet som arbetslivet. Nyfikenhet på denna tidlösa relation mellan handledare och den som handleds låg till grund för Daniel Levinsons bok *The Seasons of a Man's Life* som publicerades 1978. Boken bygger på hans forskning kring vilken mening handledning har för mäns utveckling. Kort därefter publicerade Kathy Kram boken *Mentoring at Work* (1985), som gav en teoretisk grund för förståelse av relationsutveckling på arbetet för så väl kvinnor som män. Kram lyckades med sin bok att konkretisera och definiera begreppet *mentoring* och lyfta ner det från den abstrakta akademiska världen till att bli ett mer allmänt tillgängligt begrepp. Sedan dess har intresset och forskningen kring handledning bara ökat (Ragins & Kram, 2007).

Vad det gäller forskning och litteratur kring ämnet handledning så finns det en uppsjö att söka i. Det är däremot betydligt enklare att finna forskning kring de tekniska delarna i handledning snarare än de relationella och emotionella aspekterna. I *The Handbook of Mentoring at Work* skriver författarna om hur individers personlighet kan påverka handledningen och dess utfall. De problematiserar det faktum att beroende på vilka personlighetstyper aktörerna i handledningen har så kan det påverka handledningens upplevelse och relationens dynamik. Författarna efterfrågar därför mer forskning kring personlighetsdragets effekt på den dyadiska relationen, för att öka förståelsen över hur detta påverkar handledningen. De efterfrågar även undersökningar på de interaktiva effekterna människors personlighet har på relationen i en handledning (ibid).

Selander och Selander (1989) beskriver yrkeshandledning utifrån tre olika dimensioner; - *Sociologiska dimensionen*, -*Pedagogiska dimensionen* och -*Psykologiska dimensionen*. Den *sociologiska dimensionen* handlar om hur handledning idag blivit en form av avslutande sammankoppling mellan teoretisk utbildning och yrkesutbildning. Förr var yrkesutbildningen integrerad med själva arbetet, i form av lärlingsutbildningar, på så sätt lärdes de teoretiska och praktiska kunskaperna in parallellt. Idag är det mer åtskilt. Först behandlas teorierna i den akademiska världen, för att sedan kunna appliceras och utövas i praktiken. Idag finns det även en större strävan att uppnå en professionell status, inom allt fler olika yrkeskategorier. På så sätt har efterfrågan och krav på handledning ökat, som hjälpmedel för att kunna skapa den professionella yrkesidentitet som yrket kräver. Den *pedagogiska dimensionen* beskriver själva hantverket, mer konkret vad som görs, inom handledningen. Författarna skiljer här på handledarens roll gentemot en lärares roll. Eftersom den som handleds redan ska ha kunskaperna teoretiskt så är handledarens uppgift inte att lära ut, utan istället att bistå den handledde i kunskapsintegreringen. Den *psykologiska dimensionen* omfattar den relation som skapas mellan handledare och handledd och hur den relationen påverkar handledningens innehåll (Selander & Selander, 1989).

Skarman (2011) skriver om handledning för professionell utveckling, riktad till handledare och adept/yrkesutövare tillhörande en professionell yrkesgrupp. Han beskriver fyra olika innebörder av begreppet handledning: -*Direkt rådgivning i akuta situationer*, -*Systematisk utveckling av yrkeskunnandet*, -*Rollutveckling* samt -*Samarbetsträning, medarbetarutveckling och ledarutveckling*. Inom dessa fyra typer av handledning beskriver han; vilka handledningen berör; mål och innehåll med handledningen; handledningens form och vilken kompetens som krävs av handledaren inom de olika formerna. Med det tydliggör han handledningens bredd och dess olika funktioner.

I artikeln ”Perceptions of new social work faculty about mentoring experiences” redovisas olika undersökningar om handledning, där andra faktorer än just tekniska delarna får fokus. Bland annat så berörs aspekter som kön och etnisk bakgrund, om och i så fall hur detta har inverkan på handledningen. Här redovisas forskning som talar för att dessa aspekter har en avgörande effekt på handledningsresultatet, men också forskning som visar det motsatta. I deras egen undersökning, gjord på 18 stycken nyutbildade socialarbetare, får de bland annat fram att empatiska drag och känslomässig bekräftelse verkar vara de faktorer som respondenterna tycker är viktigaste i relation till deras handledare (Wilson & Pereira & Valentine, 2002).

Gemensamt för litteraturen om handledning, som jag tagit del av, är att handledningen framförallt beskrivs som ett viktigt komplement till den teoretiska bredden den akademiska världen erbjuder. Detta blir allt mer viktigt i den takt som krav på utbildning ökar, då den akademiska utbildningen ofta är organiserad på ett annat sätt än den praktiska yrkesverksamheten.

3.2 Relationella aspekter i handledningen

Att handledning är en form av relation är något som står klart. Relationen beskrivs i litteraturen på olika sätt, bland annat genom; *Konstellationen*- om det är individuell handledning med en handledare och en som handleds eller grupphandledning med flera aktörer; *Kontexten*- om handledningen sker mellan två yrkesverksamma eller mellan en student och en yrkesverksam, på en arbetsplats eller på skolan. Syftet och målet med handledningen kan skifta och också inverka på hur relationen ser ut. Handledningen kan även handla om att lära sig att hantera olika roller och relationer som kommer med yrkesrollen (Selander & Selander, 1989; Skarman, 2011; Tveiten, 2003).

Skarman (2011) går in på det relationella perspektivet av yrkesrollen i avsnittet ”Socialt lärande”. Här beskrivs människans socialiseringsprocess, belyst utifrån tre olika delprocesser; *modellinläring*; *det sociala kraftfältet*; *avprivatisering och empati*. Framförallt delprocess två, *det sociala kraftfältet*, blir intressant utifrån den relationella aspekten. Denna process representeras av ett förväntanstryck som kan påverka individen så väl medvetet som omedvetet. Förväntanstrycket styrs av de relationer som skapats på arbetsplatsen till; brukare, kollegor, andra medarbetare, chefer och arbetsgivare. Det tar sig uttryck i ett feedback mönster, antingen positivt eller negativt, som är kopplat till huruvida personen agerar eller inte agerar utifrån vad omgivningen förväntar sig. Utan att ens vara medveten om det kan individen bli så påverkad av den signalerade feedbacken att hen ändrar, eller formar, sitt beteende så att det passar in i den rådande normen. En förändring av det egna beteendet kan även ske medvetet, trots att det i vissa fall går emot individens moral eller naturliga grundval. I så fall ofta på grund av en negativ feedback som blir för svår att förhålla sig till. Det kan därför vara viktigt att handledaren är medveten och uppmärksam på olika beteendenormer som finns inom den verksamhet den handledde befinner sig i. På så sätt kan det perspektivet skapa en bättre förståelse om och när den som handleds hamnar på kant med till exempel en kollega. Detta går under den form av handledning som Skarman definierar som *Rollutveckling* (Skarman, 2011).

Tveiten (2003) kommer likt Skarman, fast inte lika ingående, in på de relationella aspekterna genom att ta upp ”socialisering till yrkesrollen”. Hon beskriver hur yrkessocialiseringen underlättat för den professionella att identifiera sig med yrkesfunktionens mål, metoder, värden samt tanke- och handlingsgrund. Processen kan tänkas ske såväl aktivt som passivt. Handledningens del i detta är att individen genom kritisk reflexion och medvetandegöranden av olika känslor och beteenden i handledning skulle kunna påverka så att socialiseringen till yrkesrollen sker mer aktivt.

4. Metod

4.1. Val av metod

I min uppsats har jag valt att använda mig av en kvantitativ metod. Genom att göra en surveyundersökning ville jag få en statistisk översikt på vad det läggs vikt vid i yrkeshandledning, samt vad såväl handledare som de som handleds anser är viktigt i handledningen. I stort sett all surveyforskning går ut på att genom en representativ urvalsgrupp beskriva egenskaper eller åsikter hos en större population (May, 2001). Mitt syfte med uppsatsen var att ta reda på ifall relationella aspekter får något utrymme i handledningen och i fall det är något som handledare och de som handleds anser är relevant att ha med. Jag ville försöka få tag i så många respondenter som möjligt eftersom ett stort svarsantal ökar chansen till generaliserbarheten i en undersökning (Bryman, 2008). Jag övervägde även den kvalitativa metodens fördelar i förhållande till mitt ämne. Ett alternativ hade varit att komplettera min kvantitativa undersökning med några kvalitativa *semistrukturerade intervjuer*, för att på så sätt fördjupa undersökningen och stärka resultatet ytterligare. Genom att använda en semistrukturerad intervju så ges det ett större utrymme för intervjupersonen att kunna associera fritt i sina svar, till skillnad ifrån i en helt strukturerad intervju (May, 2001). Jag kom fram till att tiden var för knapp för att på ett ordentligt sätt ta tillvara på både de kvantitativa och de kvalitativa förtjänsterna och valde därför att begränsa mig till det ena. Valet föll på att göra en enkätundersökning eftersom jag hade som mål att nå ut till en stor population. På så sätt hoppades jag att få många respondenter och mycket statistik över det jag eftersökte.

Enkätundersökning

En kvantitativ undersökning har oftast en *deduktiv* förutsatts, vilket innebär att forskaren utgår från en teori (eller hypotes) som hen finner intressant, vid insamling av data (Bryman, 2008). Efter att ha tagit del av litteratur om yrkeshandledning fick jag klart för mig att de tekniska delarna är något som är centralt i beskrivning av innehållet. Jag tror att den relationella aspekten är viktigt för att yrkesverksamma inom människobehandlande verksamheter ska kunna förstå och hantera sin yrkesroll bättre. Därför ville jag ta reda på huruvida detta får utrymme i handledning eller inte och ifall de yrkesverksamma själva verkar tycka att det är relevant att det finns med. När data väl samlats in och analyserats, befinner sig forskaren i den situationen att hen kan avgöra om hypotesen bekräftats eller falsifierats och vad detta innebär för teorin. Detta förutsätter dock att undersökningen får tillräckligt många respondenter. Vanligast är att det inte räcker med en enda survey, utan att det behövs ytterligare testresultat,

för att helt kunna bekräfta eller falsifiera en teori (May, 2001).

Något som är viktigt att ha i åtanke vid enkätundersökningar är att det ofta kan dröja en tid innan man får tillbaka svaren, till skillnad från ifall man gör en intervju där svaren ges direkt. Använder man sig av postenkäter kan det dröja veckor innan svaren returneras och ofta krävs det att man skickar en påminnelse till respondenterna (Bryman, 2008). Jag valde att använda mig av en webenkät. Dels så är det ett smidigt sätt att få ut enkäten men framförallt så är det ett enkelt sätt för respondenter att snabbt besvara och skicka tillbaka enkät, vilket jag tänkte kunde öka chansen för fler svar. En annan viktig sak när det kommer till enkätundersökningar är att tänka på val av tidpunkt när man skickar ut enkäten. Skickas enkäten ut under en mer hektisk period, som till exempel i december då många är upptagna av julbestyr, ökar risken för bortfall (Ejlertsson, 2005). En förtjänst med enkätundersökningen är att det kan minska risken för skevhet. I en intervjusituation riskerar jag som intervjuare att påverka respondenternas svar. Genom att skicka en webenkät träffar jag inte de som deltar i undersökningen och undviker därför en eventuell yttre påverkan. Skevhet kan även uppstå i intervjuer om den som intervjuar ställer frågorna på olika sätt, något man undviker genom att använda sig av enkätfrågor som är strukturerade (May, 2001). En annan sak att tänka på är att testa enkäten på någon/några innan den skickas ut till den tänkta populationen, på så sätt är det lättare att upptäcka eventuella fel och brister i frågorna (Bryman, 2008).

4.2 Urval

När jag hade bestämt mig för att jag ville skriva om handledning kontaktade jag en bekant som är psykolog och som har arbetat med handledning i många år. Han har bland annat handlett läkare som själva är handledare åt ST-läkare. Han tipsade mig om att kontakta personen som är samordningsstudierektor inom landstinget i en medelstor stad, som han lett några handledningskurser ihop med. Jag ringde upp studierektorn och informerade om vem jag var och om undersökningen jag ville göra. Han tyckte det lät som en intressant undersökning och vars resultat vore spännande för honom att få ta del av. Han hade listor på läkare som tagit del av handledningskurser, som sträckte sig tillbaka till 2008. Då det på senare år blivit obligatoriskt för även ST-läkarna att delta i handledarkursen så finns de med på listorna från och med år 2011. Vi kom överens om att han skulle skicka listorna med namnen på alla de som deltagit, så kunde jag få kontakt med dem via mail. Han erbjöd sig även att skriva ett missiv till min undersökning (se bilaga 1), i hopp om att det skulle öka responsen. Listorna jag fick gällde för de som deltagit i handledarutbildningskurs HT- 2008, HT- 2009, HT-2010, HT-2011 och HT-2012. Sammanlagt var det 135 stycken. 18 stycken av namnen var rödmarkerade för att personen i fråga hade slutat eller gått i pension, dessa valde jag därför att plocka bort, kvar var då 117 stycken. Jag ville få handledningen beskriven från två håll, både av de som handleds/ har handletts och av de som handleder/har handlett. Därför

valde jag att särskilja ST-läkare från specialistläkarna. ST-läkarna, sammanlagt 32 stycken, fick enkäten med frågor ställda utifrån den handleddes perspektiv. Specialistläkarna, sammanlagt 85 stycken, fick en likadan enkät men med frågorna ställda utifrån handledarens perspektiv. När man har en population som är relativt homogen, som i mitt fall med medlemmar av en viss yrkesgrupp, är variationen mindre. Därför behöver inte stickprovet vara lika stort som det behöver vara om det görs på en population vars heterogenitet är större (Bryman, 2008). Att använda sig av en population som finns tillgänglig är att göra ett *bekvämlighetsurval*. Att gå tillväga som jag har gjort i urvalsprocessen kallas att göra ett *snöbollsurval*; ett snöbollsurval (även kallat kedjeurval) är ett slags bekvämlighetsurval där forskaren genom ett mindre antal personer, som är relevanta inom området denne vill utforska, kommer i kontakt med ytterligare personer som kan ingå i undersökningen (ibid).

Mitt syfte var att undersöka yrkeshandledning inom människobehandlande verksamheter, vilket innefattar ganska många yrkeskategorier. I den litteratur jag tagit del av beskrivs yrkeshandledningen generellt över olika yrkesgrupper. Skarman (2011) skriver att hans exempel är hämtade från läkarmiljön, då det är där ifrån han har sin mesta erfarenhet, men att andra yrkesgrupper som bland annat; lärare, poliser, socialarbetare och sjuksköterskor, kan ha lika stor behållning av innehållet. Jag valde att göra undersökningen på just läkare för det var den populationen jag lättast fick tillgång till och eftersom handledning är ett krav i deras yrke. Eftersom läkare, liksom socionomer, ingår i människobehandlande yrkesprofessioner ansåg jag att de var relevanta respondenter i undersökningen.

4.3 Bortfall

Det är vanligt med ett visst bortfall när man gör en undersökning. Dels finns det de som inte vill delta alls i undersökning, *externt bortfall*. Så finns det de som deltar men som inte besvarar alla frågor, *internt bortfall* (Öqvist Seimyr, 2012). Jag hade en inställning på min webenkät så att det inte gick att skicka in enkäten om man inte besvarade varje fråga, på så sätt förhindrade jag ett internt bortfall. Däremot så blev mitt externa bortfall väldigt stort. Av de 85 stycken specialistläkarna som tillfrågades var det endast 15 stycken som svarade. Av de 32 stycken ST-läkarna som tillfrågades var det endast 6 stycken som svarade. Detta trots att jag skickade två påminnelser, en efter två veckor och sedan en till efter fyra veckor. Bortfallet var i stort sett lika stort i båda grupperna, av handledarna var det bara 18 % svarande och av de handledda var det 19 % svarande, sammanlagt i undersökningen blev det endast 21 svarande.

Bortfallsanalys

Jag valde att inte skicka ut enkäten i december (2012), när den var färdig, eftersom tidpunkten före jul anses vara en mindre bra period att skicka ut enkäter. Istället valde jag att skicka ut

enkäten i början av mars (2013), så jag tror inte att tidpunkten haft någon större påverkan av bortfallet. Däremot kan den tekniska inställningen, som förebyggde att ett internet bortfall inte kunde uppstå, ha påverkat så att det externa bortfallet blev större. Om det var någon fråga som respondenten inte ville eller inte kunde besvara så kan det ha lett till att hen struntade i hela enkäten när det inte gick att hoppa över frågan.

Av handledarna som besvarade enkäten varierade så väl deras ålder som hur många år de varit yrkesverksamma. Så gällande de två variablerna så utmärktes inte bortfallet av en viss grupp. Däremot så var det övervägande män som svarade, 10 stycken (67 %) av 15 totalt. Likadant var det gällande de handledda som besvarat enkäten. Variablerna ålder och yrkesverksamma år var spritt, däremot så var bara en kvinna (17 %) av de 6 respondenterna. Detta trots att fördelningen mellan kvinnor och män var näst intill jämn, i båda urvalsgrupperna. Bortfallet i sig är ändå för stort för att det ska gå att dra några generella slutsatser av resultatet, men det bör ändå påpekas att det stora bortfallet av kvinnor skulle kunna skapa en snedvridning i undersökningen.

Val av population kan ha påverkat till det stora bortfallet. Läkare har ofta en hög arbetsbelastning och det kan tänkas att prioriteringen att besvara en enkät är väldigt låg. Det kan även finnas en hierarkisk aspekt. Socionomer anses över lag ha lägre status än läkare, vilket kan ha minska läkarnas intresse för att besvara en socionomstudents enkät. Detta försökte jag dock förebygga genom att ha med ett missiv av studierektorn där han skrev att det var av vikt att de besvarade enkäten. När jag insåg hur stort bortfallet blev valde jag ändå att fortsätta bygga uppsatsen på den här studien, då så stor del av arbetet hade gjorts före själva undersökningen. Eftersom c-uppsatsen är begränsad till 8 veckor hann jag inte söka efter en ny population. Då bortfall är vanligt när man gör undersökningar, särskilt kvantitativa, ser jag det istället som en lärdom och har försökt göra det bästa utav de svaren jag faktiskt har fått.

4.4 Metodens tillförlitlighet

För att kunna kvalitetssäkra en studie är det viktigt att se till metodens reliabilitet och validitet. Det är viktigt att fråga sig vad man ville ha svar på med sin studie och ifall undersökningen stämmer överens med det som eftersöktes. I min studie har jag, som nämnts ovan, använt mig av webenkät. Jag valde att utforma två, en enkät till de som blivit handledda (ST-läkarna) och en enkät till de som har handlett (specialistläkarna). Jag valde att rikta mig till två urvalsgrupper för att få handledningsprocessen beskriven från två håll, bland annat för att se ifall svaren skiljer sig åt beroende på vilken part i handledningen som svarar.

Validitet i forskningssammanhang handlar om ifall det mätinstrumentet som utformats för undersökningen verkligen mäter det som det är avsett att mäta. Ett sätt att ta reda på det är att

använda sig av *yvaliditet*, vilket innebär att man genom att ta hjälp av experter inom området kan försöka avgöra om måttet tycks avspegla innehållet i det aktuella begreppet

(Bryman, 2008). Jag tog hjälp av både min kontakt från fältet (psykologen) och min uppsatshandledare, som båda har erfarenhet av så väl handledning som forskning, för att bolla idéer i utformningen av enkäten. När enkäten var färdig lät jag två andra, en psykolog och en socionom som båda har egna erfarenheter av handledning, testa att besvara den för att se om de tyckte den var tydlig och enkel att förstå. Jag lät även studierektorn som gett mig tillgång till populationen se över enkäten innan den skickades ut. Genom att låta andra ta del av och utvärdera enkäten, innan den skickas ut till undersökningsgruppen, ökar validiteten. Eftersom jag valde att göra en kvantitativ undersökning bland annat för att nå ut till en stor population så hoppades jag på ett stort svarsantal. Lyckas man få ut en enkät till många samt att stort antal av dessa besvarar enkäten så ökar detta den *interna validiteten*, alltså huruvida troliga eller sannolika resultaten är. Den *externa validiteten* handlar om huruvida resultaten kan tillämpas i andra kontexter (Bryman, 2008). I mitt fall blev det dock för få svar för att kunna mäta det.

4.5 Metodens brister

Nackdelen med en webenkät är att jag som utformat enkäten inte finns närvarande när den besvaras och kan därför inte svara på direkta frågor om det är några oklarheter. Detta ökar risken för missförstånd eller att personer som stöter på svårigheter i enkäten väljer att inte besvara den. Därför är det av stor vikt att enkäten är utformad på ett enkelt sätt, med tydliga frågor som är lätta att besvara. Jag hade ett inledande brev i min enkät med uppgifter om mig själv och undersökningen. Där meddelade jag även att respondenterna gärna fick kontakta mig, via mail eller telefon, om de stötte på några problem. En annan nackdel med en enkät är att det inte går att använda sig av uppföljningsfrågor, något som annars kan vara givande för att få en fördjupning i en fråga. Det är något som ofta används genom öppna frågor i intervjuer. Den största bristen med enkätundersökning är bortfallet som visat sig vara större än vid intervjuer och som innebär att risken för fel och skevhet ökar (Bryman, 2008). Detta var något jag fick erfara i min undersökning då bortfallet blev mycket större än jag räknat med. Om resultatet i en surveyundersökning inte är statistiskt signifikant, på grund av för svaga mätvärden, så går det inte att dra några särskilda slutsatser då svaren lika gärna kan vara slumpmässiga (May, 2001). Precis så blev det med min undersökning, då det inte går att dra några generella slutsatser på endast 21 respondenter.

Bryman (2008) beskriver hur problemet med snöbollsurval är att det sänker sannolikheten för att de som deltar i undersökningen är representativt för en större population. Som jag nämnt tidigare så såg jag det inte som ett problem att jag gjorde undersökningen på just läkare, då de ingår under huvudgruppen människobehandlande verksamheter. Men valet

av population var grundat på att få tag i en stor population. Från början hoppades jag på att nå ut till så många som 400 personer. När det slutligen blev 117 stycken jag fick tillgång till och endast 21 av dessa svarade, så kändes valet av målgrupp inte lika självklart. Så här i efterhand hade det kanske till fördel istället gjorts på socionomer. Resultatet kan tänkas variera beroende på vilken yrkeskategori som tillfrågas. Läkare har kanske större behållning av de tekniska delarna. Hade undersökning istället gjorts på exempelvis psykologer, vars teoretiska kunskap grundas till stor del i psykologiska processer, så skulle kanske ett fokus på relationella delar varit större.

4.6 Utformning och bearbetning av enkäten

Vid en kvantitativ undersökning är materialet ofta från början fokuserat och därför är stor del av kodningen redan gjord innan resultatet kommer. På så sätt skiljer sig kvantitativa undersökningar från kvalitativa där kodningen oftast gör manuellt efter det att materialet samlats in (Jönson, 2010). Stor del av mitt arbete låg i att utforma enkäten. Först läste jag in mig på ämnet, det var då jag noterade att vikten lades vid de tekniska delarna i handledning. När jag skriver ”tekniska delar” syftar jag till metoder, verktyg och redskap som ska hjälpa den yrkesverksamma att utveckla yrkesrollen. Jag som har ett stort intresse av socialpsykologi började fundera över hur mellanmännsliga processer får utrymme i handledning. Genom att orientera mig inom socialpsykologin kom jag över boken ”*Relationell socialpsykologi: klassiska och samtida teorier*” (Stenberg & Isenberg, 2013), vilket ledde fram till att jag ville studera relationella aspekter i handledningen. När jag hade kommit så långt kunde jag börja utforma enkäten.

Jag ville inte att respondenterna skulle veta att det var specifikt de relationella delarna i handledning som jag eftersökte, då jag tänkte att det skulle kunna ge ledande svar. Därför valde jag att ha, förutom den relationella aspekten, två andra huvudområden i enkäten. Eftersom de tekniska delarna fick övervägande fokus i litteraturen så kändes det som ett självklart tema att ha med. På så sätt kunde jag även få svar på om det som läggs fokus på i litteraturen också är det som är mest centralt i praktiken. Samt se vad aktörerna i handledningen i så fall tycker om det. De tekniska frågorna utformade jag alltså efter sådant som jag läste i böcker om handledning och som jag anser främst handlar om den professionelles yrkesmetoder. Utformningen av de relationella frågorna grundas istället på sådant som jag läst i socialpsykologiska teorier och som verkar viktigt för att utveckla en självmedvetenhet i yrkesrollen och förståelsen av de relationer den innefattar (se bilaga 2 för enkätfrågorna). Tredje området innefattar frågor som har mer med handledaren som person att göra, samt relationen mellan handledare och handled. Jag tyckte det kändes intressant då det kan vara sådant som påverkar upplevelsen av handledningens effekt, såväl medvetet som omedvetet och är faktorer som kan ha med arbetsalliansen att göra, som bland annat;

kommunikationen mellan handledare och handled; frågor som ålder, kön och handledarens status inom verksamheten. Själva utformningen av enkätfrågorna tog nästan två veckor att utforma. Till hjälp hade jag handledaren att bolla idéer med, så väl vilka frågor som skulle vara med och hur de skulle uttryckas. Jag valde att göra en webenkät, vilket också var helt nytt för mig. Så efter att ha utformat frågorna helt klart, vilket sammanlagt blev 30 stycken, så lades ganska mycket tid till att skapa själva layouten på webenkäten. Jag använde mig av googledocs webenkät som mall.

Jag ville ha reda på både vad respondenterna ansåg var *viktigt* i handledningen och vad de ansåg som faktiskt *förekom* i handledningen. Därför delade jag in varje fråga i **a** och **b**. Exempel ur enkät till de som handleds;

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning får hjälp med att hantera dig själv som person i din yrkesroll? *

- mycket viktigt
- ganska viktigt
- inte så viktigt
- helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning? *

- Ja
- Nej

(den röda stjärnan efter frågan visar att frågan är obligatorisk för att fullfölja hela enkäten)

Som visas ovan så valde jag att utforma enkäten med vertikala svarsalternativ. Dels så kan det underlättar kodningen, med att man förberedande sätter ut en siffra vid varje svarsalternativ. Dessutom har vertikala svarsalternativ den fördelen att de tydligare åtskiljs från frågan och på så sätt minskar risken för felkryssning (Bryman, 2008). För att det inte skulle bli uppenbart med de tre olika områdena som frågorna grundade sig i så valde jag att mixa frågorna. Vid sammanställning av resultatet fick jag därför skapa ett nytt dokument där jag lade in frågorna och svaren i dess respektive område, för att lättare kunna dra slutsatser av svaren. På sidan där jag utformat webenkäten skapades automatiskt ett diagram över alla respondenterna svar, för varje fråga. På så sätt kunde jag läsa av diagrammen och föra in resultatet under respektive frågeområde för att få ett övergripande resultat. Genom att varje svarsalternativ hade ett motsvarande poängsnummer kunde jag räkna ut poäng på varje enskild fråga och sen räkna ut ett medelvärde på de tio frågorna inom varje tema. Svaren till varje a-fråga poängsattes 1-4 ("helt oviktigt"=1p, "inte så viktigt"=2p, "ganska viktigt"=3p, "mycket viktigt"=4p). Exempel;

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder att hantera sig själv som person i sin yrkesroll? Enkät svar; 11 pers. (73 %) svarar *mycket viktigt* (n11x4p), 4 pers. (27 %) svarar *ganska viktigt* (n4x3p) (**fråga 1a=totalt 56p**)

På samma sätt poängsattes b-frågorna, för att få ett medelvärde och övergripande svar på vad som vanligast förekommer i handledningen. Eftersom de handledda och handledarna fått två skilda enkäter arbetade jag med resultaten uppdelat mellan de två olika urvalsgrupperna. En mer genomgående analys av enkätsvaren kommer under resultatdelen.

4.7 Etiska övervägande

Det etiska kravet bör alltid vara närvarande i forskning och jag har därför, innan undersökningen gjordes, med hjälp av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer orienterat mig inom vad som är rätt och fel vid sådana här studier. Bland annat så är det viktigt att ta hänsyn till individskyddskravets fyra allmänna huvudkrav:

-informationskravet, -samtyckeskravet, -konfidentialitetskravet och -nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att det är viktigt att forskaren är noga med att informera de som deltar i undersökningen om undersökningens syfte, deras roll i undersökningen och vilka villkor som gäller för deras deltagande. De ska även informeras om att deltagandet är frivilligt och att de kan välja att dra sig ur undersökningen när de vill. Jag valde att ha med den här informationen i inledningsbrevet till min enkät som jag nämnde tidigare. På så sätt fick de som tog emot enkäten all den information de behövde ha innan de beslöt sig för ifall de ville delta eller inte. Det är även viktigt att informera om att uppgifterna endast ska figurera i forskningssammanhanget. *Samtyckeskravet* innebär framförallt att de som deltar i undersökningen själva bestämmer över ifall de vill delta eller inte. Undersökningen jag gjorde var för deltagarna helt frivillig. Därför fick jag lägga hoppet till att mitt syfte med undersökningen skulle fånga deras intresse för att delta. *Konfidentialitetskravet* betyder att uppgifter om de som deltar i undersökningen ska behandlas med försiktighet så att personuppgifter inte läcker ut till obehöriga. Uppgifter om deltagarna ska bevaras på ett sätt så utomstående inte kommer åt det. I min undersökning fanns det inget syfte med att ha privata uppgifter på deltagarna i undersökningsgrupperna och de som besvarade enkäten är därför anonyma ur den synpunkten. *Nyttjandekravet* handlar om att uppgifter som samlats in endast få användas i forskningssyftet. Det är även viktigt att komma ihåg när man sedan skriver om resultaten att tänka på att avidentifiera deltagarna i undersöksgruppen. Den informationen jag hade om deltagarna var endast deras för- och efternamn, e-post adresser och deras yrkestitel. Jag kan inte se vilka som har svaret eller inte svarat på enkäten. Men för att helt avidentifiera deltagarna har jag valt att inte gå ut med namn på den som gav mig tillgång till populationen, studierektorn, och nämner heller inte vilken ort det rör sig om. I hans Missiv, i bilaga 1, har jag därför avkodat hans namn och namnet på staden där han är verksam.

5. Teoretiska utgångspunkter

Jag har valt att studera mitt valda ämne utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv, med vikt på *relationell socialpsykologi* och *symbolisk interaktionism*, då min undersökning grundar sig i ett relationellt perspektiv. Jag har även valt ett kritiskt perspektiv av Donald Schön (2003), om glappet mellan den teoretiska akademiska kunskapen och den praktiska kunskapen. Det perspektivet har jag valt för att belysa problematiken med bristen i den information som går att finna i litteraturen gentemot vad som faktiskt sker i praktiken. För en ökad förståelse om omedvetna processer som kan ske i så väl handledning som på arbetsplatsen har jag valt att se på det sociala samspelet, utifrån teorier av Erving Goffman och Randall Collins. Jag har även valt att titta på mänskligt beteende utifrån bland annat George Herbert Mead's teorier.

5.1 Det sociala samspelet

Förståelsen av människan och världen omkring oss är något som är, och troligen alltid varit, ett aktuellt ämne. Socialpsykologin är en relativt ung vetenskap, men med rötter i äldre vetenskaper, som grundar sig i att försöka förstå och förklara mänskligt beteende. Människan kan studeras på olika nivåer, som en; biologisk organism; psykologisk individ; gruppmedlem och som en samhällsvarelse. Socialpsykologin försöker att sammanlänka dessa olika nivåer och deras påverkan av varandra (Nilsson, 1996).

Socialpsykologin är tvärvetenskaplig och en underdisciplin till så väl psykologin som sociologin. Dess teorier kan därför redogöras på lite olika sätt, beroende på vilken utgångspunkt den beskrivs ur. Socialpsykologi ur ett psykologiskt perspektiv inriktar sig mer på beteenden, sociala processer och sociala sammanhang med utgångspunkt i individen eller gruppen. På så sätt förklaras det sociala samspelet med ett fokus på de inre processerna hos individen eller i gruppen. Socialpsykologin ur ett sociologiskt perspektiv lägger mer vikt på vad som sker i samhället och i olika kulturer och hur detta påverkar de sociala interaktionerna. Därför har detta perspektivet en mer historisk förankring och begrepp som klass, kön, generationer, etnicitet och religion blir centralt i förståelsen av det mänskliga beteendet och identitet. Stenberg och Isenberg vill genom sin bok *Relationell socialpsykologi* komma ifrån de två olika inriktningarna och istället lyfta fram socialpsykologin som ett eget självständigt ämne: en vetenskap om människors sociala relationer och sociala samspel (Stenberg & Isenberg, 2013). När det kommer till socialpsykologin finns det många kända teoretiker som bedrivit forskning inom ämnet. Jag har dock valt att utgå från teorier av Erving Goffman och Randall Collins, som båda fokuserar interaktion och det sociala samspelet.

Goffman's interaktionsordning

Erving Goffman, som var verksam sociolog i USA från slutet av 1940-talet fram till sin död 1982, intresserade sig för den mellanmänskliga interaktionen och studerade detta främst

genom observationer (Persson, 2013). Ett av Goffman's huvudsakliga mål med sitt arbete var studerandet av det samspel som äger rum ansikte mot ansikte och hans verk var bland annat influerat av symboliskt interaktionism (Carle, 2006). Goffman's (2009) dramaturgiska perspektiv beskriver mänskligt samspel som roller mellan aktörer, där aktörerna bär olika masker beroende på vilken roll som spelas. Han ansåg att de roller varje individ representerar är socialt bestämd.

Goffman beskriver omgivningens förväntningar som en direkt påverkan på det individuella handlandet, utifrån sina teorier om den sociala interaktionsordningen. Han menade att aktörernas förväntningar på varandra i samspelet, att man följer "spelets regler", säkras genom positiva och negativa sanktioner. Sanktionerna inom interaktionsordningen handlar här om moraliskt gillande eller ogillande, snarare än belöning och bestraffning. Han liknar den sociala interaktionen vid ett "kallt krig" där var och en handlar utifrån det som gynnar en mest (Goffman, 2005). Goffman som intresserade sig för interaktionen mellan så väl individer som mellan individ och institution belyser detta samspel som styrt av samhällets existerande uppföranderegler. Dessa olika uppföranderegler, som till exempel förpliktelser och förväntningar, menar han är sådana vi förhåller oss till omedvetet. Först när vi råkar bryta mot någon regel och då blir tillrättavisade av vår omgivning, eller av vår egen skamkänsla, blir vi påmind om den (ibid).

Collins och den rituella interaktionsteorin

Randall Collins disputerade 1969 i USA, idag anses han vara en av de främsta sociologiska teoretikerna och är sedan 1997 professor i sociologi vid Pennsylvania University. Han har bland annat inspirerats av Goffman. Collins rituella interaktionsteori handlar om formella och naturliga ritualer som ingår i det mellanmänskliga samspelet. De formella ritualerna är de mer traditionsenliga tillställningarna, som till exempel olika högtider, där det finns en ordning att följa som är bekant för deltagarna. De naturliga ritualerna däremot är det som inte följs av någon särskilt ordning och innefattar alltså väldigt mycket. Det finns dock fyra villkor som måste vara uppfyllda, oavsett om det är formella eller naturliga ritualer, för att det ska definieras som en interaktionsritual; 1. Minst två personer måste vara fysiskt närvarande (så en påverkan av den fysiska närvaron kan uppstå, medvetet eller omedvetet); 2. Det ska finnas en slags barriär mot omgivningen så att det går att avgöra vem som deltar i interaktionsritualen; 3. Deltagarna ska ha ett objekt eller en handling som de medvetet gemensamt fokuserar på; 4. Deltagarna måste dela samma känslöstämning (Lundberg, 2013).

Huruvida interaktionsritualen blir framgångsrik eller inte styrs bland annat av feedbackmekanismer mellan deltagarna samt av ifall de har och lyckas hålla ett gemensamt fokus. Samspelet mellan punkt 3 och 4 skapar ett emotionellt flöde, som Collins benämner som *emotional entrainment*. Den ökade stämningen som kan uppstå leder till att de individuella känslorna trängs bort av den gemensamma känslöstämningen. När en

framgångsrik interaktionsritual uppstår så uppstår en kollektiv upprymdhet och deltagarna fylls av, vad Collins beskriver som, emotionell energi (ibid). Långtidseffekten av att deltagarna i en interaktion fylls av emotionell energi är en skapad gruppsolidaritet. Att fyllas av emotionell energi är bland annat viktigt för att stärka individens självförtroende, mentala styrka samt initiativförmågan. Collins menar att vi människor söker oss till sammanhang där vi bäst kan uppnå emotionell energi, vilket kan förklara varför vi ofta hellre inordnar oss inom den rådande kulturen än att gå emot den. Denna strävan efter emotionell energi inom våra sociala arenor är däremot inte alltid medveten (ibid).

5.2 Interaktion och mänskligt beteende

Vårt *jagmedvetande*, att vi genom tolkning- och reflektionsprocesser blir medvetna om oss själva, är kanske en av de främsta sakerna som skiljer oss människor från övriga djur. Jag har valt att studera mänskligt beteende utifrån ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv.

Interaktionismen grundar sig i den engelska moralfilosofin och den amerikanske filosofen Charles Peirce (1839-1914) menade att mening skapas genom det sociala samspelet, alltså först när vi är i interaktion med någon annan (Nilsson, 1996).

Joel M. Charon beskriver det centrala i symbolisk interaktionism och perspektivets sätt att tolka människan, utifrån fem grundpunkter; 1. Människan är en social person och hens livslånga sociala interaktion med andra påverkar konstant handlandet; 2. Människan är en tänkande varelse och hens inre interaktion är lika viktig att förstå som den yttre; 3. Människans definition av situationen styr hens beteende och handlande; 4. Det människan upplever i nuet är hela tiden beroende av de handlingar som sker i nuet; 5. Människan är en aktiv varelse som påverkas, och därför ska förstås, utifrån den kontext hen befinner sig i (Charon, 2009). Av dessa fem punkter framgår det tydligt att *social interaktion* är en av de viktigaste hörnstenarna inom symbolisk interaktionism. Samtalet, det talade språket, har såklart stor del i vår interaktion och ord är en av de kanske mest uppenbara symboler vi använder oss av. Men även det vi uttrycker utan ord, som gester och miner, är viktigt när vi interagerar (Trost & Levin, 2010). En av de främsta företrädarna för det interaktionistiska perspektivet är George Herbert Mead. Hans teorier var influerade av *filosofisk pragmatism*, *Charles Darwin* (hans evolutionsteorier) och *behaviorismen*, och dessa influenser är alla tre viktiga rötter i den symboliska interaktionismen (Charon, 2009).

Mead (1976) lägger stor vikt vid symboler och dess funktion mellan de som interagerar. Genom signifikanta symboler, något som har en gemensam mening för de som är i interaktion, kan vi lättare förstå och sätta oss in i vad någon annan tänker och känner. Han skiljer de signifikanta symbolerna från de symboler som till exempel används i djurlivet eller av spädbarn, vilket kan liknas mer av en imitation eller stimuli respons. Ord, kroppsspråk och miner måste alltså ha samma mening för de som är i interaktion för att fungera som

signifikanta symboler. Genom att interagera med signifikanta symboler kan vi utveckla ett *rolltagande*, som är ett av nyckelbegreppen i Mead's teori. Han beskriver hur samspelet med andra, att kunna förstå och inta de olika roller andra aktörer representerar, är avgörande för vår utveckling och formning av det egna jaget (Mead, 1976). En annan viktig hörnsten inom symbolisk interaktionism är synen på människan som en aktiv varelse, i ständigt process, och som därför är föränderlig. Just betoningen på vår föränderlighet, att vi inte är statiska, skiljer ut den symboliska interaktionismen gentemot många andra perspektiv inom beteende- och samhällsvetenskapen. Människan beskrivs inte som en enhet med en uppsättning stabila egenskaper, istället förespråkar symbolisk interaktionister att: "människan *är* inte, människan *gör!*" (Trost & Levin, 2010). Denna syn på människan liknar behavioristernas tolkning, då de beskriver människan som någon som ska förstås utifrån just termen *vad hen gör*, alltså beteendet, snarare än utifrån *vem hen är*. Mead var dock noga med att påpeka att utan sinnet, symboler och självet så kan människans beteende inte fullt förklaras (Charon, 2009).

Människan är aktiv och definierar sin situation utifrån sig själv, vilket i vissa fall gör hans handling obegriplig för andra. Människan och mänskligt beteende är därför komplext, då tolkningen av en situation kan se så olika ut beroende på vem det är som tolkar. Här ser vi influenser från den filosofiska pragmatismen som menar att; för att vi ska förstå människan måste vi förstå hans agerande, vilket hela tiden är sammanlänkat med hans definition av situationen (ibid). Inom den symboliska interaktionismen lägger man även tyngd vid att det krävs att vi förstår vad våra olika symboler representerar för en person för att förstå hans handlande. En tredje viktig hörnsten inom symbolisk interaktionism är *nuet*. Vi definierar situationer utifrån nuet som hela tiden, och vi med det, är i process av förändring (ibid).

5.3 Glappet mellan teori och praktik

Reflektion är en av huvudkomponenterna i handledning. Donald Schön (2003) problematiserar begreppet *reflektion* och efterfrågar i sin bok *The Reflective Practitioner* mer forskning kring ämnet kunskapsteori i praktiken. Han menar att vad vi säger att vi gör och vad vi faktiskt gör är två skilda saker. Bland annat, skriver han, beror detta på att mycket i praktiken är så kallad *tyst kunskap* och att kompetenta praktiker därför ofta vet och kan mer än vad de kan beskriva med ord. Han jämför det med hur vi kan urskilja ansiktet på någon vi känner bland miljoner andra, men ändå inte riktigt förklara exakt hur vi känner igen just det ansiktet. På samma sätt är det i vårt vardagliga arbete. Vi vet vad vi ska göra men kan ändå inte fullt ut beskriva vad det är vi faktiskt gör (Schön, 2003). Schön's forskning visar på att vi inte kommer ifrån ett visst glapp mellan teori och praktik Genom att observera och utvärdera

fem olika yrkesgrupper, bland annat psykoterapeuter och arkitekter, vill Schön försöka visa hur professionella *verkligen* går till väga för att lösa problem i praktiken. Han gör en skillnad mellan ”knowing-in-action” och ”reflection-in-action”, och beskriver att hur mycket vi än reflekterar och försöker beskriva det vi gör så är det ändå något annat när vi väl agerar (ibid). Därför räcker det inte att gå en utbildning och endast läsa sig till saker för att bli professionell, kunskapen måste även internaliseras genom görandet. Vilket ju även Skarman (2011) påpekar när han skriver att man ska räkna med minst fem år som yrkesverksam, efter akademisk utbildning, innan man kan kalla sig expert på området.

6. Resultat och analys

6.1 Respondenternas bakgrundsfakta

Handledarna

I min undersökning deltog 15 stycken handledare. Av respondenterna var en tredjedel (33 %, n=5) kvinnor och två tredjedelar (67 %, n=10) män. Deltagarnas ålder var spritt mellan 35-59 år (medianvärde= 44 år) och yrkesverksamma år skiftar mellan 9-35 år (medianvärde=19 år).

Handledda

Det var 6 stycken som deltog av de som blivit handledda. Det var endast en sjättedel (17 %, n=1) kvinnor som deltog och fem sjättedelar (83 %, n=5) män. Åldern på respondenterna var i stort sett homogen, 34-41 år (medianvärde= 36 år), men åren de varit yrkessamma var mer varierat, 4,5-15 år (medianvärde= 8 år).

6.2 Respondenternas svar på de relationella frågorna

Handledarna

Av de handledare som besvarat enkäten är det mycket inom den relationella aspekten som de anser är viktigt att ha med. En klar majoritet har svarat ”mycket viktigt” eller ”ganska viktigt” på de flesta frågorna. Många av svaren visar även att de relationella delarna är något som ryms i handlednings innehåll. Att handledaren försöker hjälpa den de handleder att hantera sig själv som person i sin yrkesroll är också något många av respondenterna tycker är viktigt (*diagram 1*).

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder att hantera sig själv som person i sin yrkesroll?

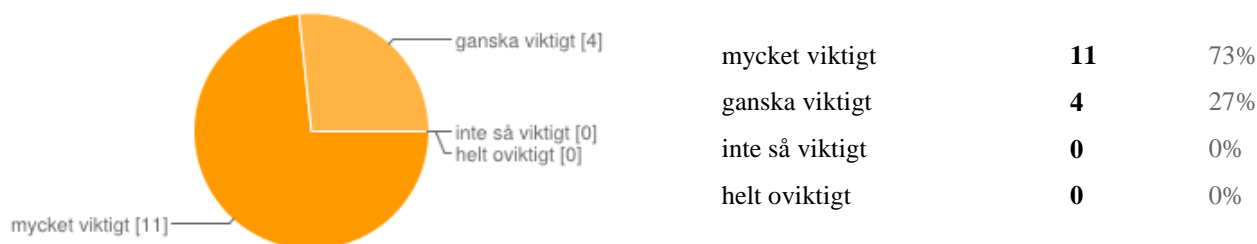


Diagram 1

Det är också något som verkar finnas med i de flestas handledning, hela 93% har svarat att det förekommer i deras handledning (Se bilaga 3, fråga 1). Det som handledarna verkar tycka är minst viktigt inom den relationella aspekten är att låta den som de handleder att reflektera över hur hen hanterar sin yrkesroll i relation till sitt privatliv. På den frågan har 47 % svarat ”inte är så viktigt”. Fast det är, som *tabell 1* visar nedanför, lika många som svarat ”ganska viktigt” och i 11 fall av 15 förekommer det i handledningen.

23a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sin yrkesroll i relation till sitt privatliv? 23b) Förekommer detta i din handledning?

		23b.		Totalt
		Ja	Nej	
23a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt	5	2	7
	Inte så viktigt	5	2	7
	Helt oviktigt			
Totalt		11	4	15

Tabell 1

Det som resultatet visar är minst vanligt förekommande i handledning är att handledaren låter den som handleds reflektera över hur stora händelser i hans liv påverkar yrkesrollen. Samt att handledarna låter den som handleds reflektera över hur hen hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till sin chef. På båda dessa frågor har 40 % svarat att det inte förekommer i deras handledning. I båda fallen har de som svarat att det inte förekommer i deras handledning även svarat, på samma fråga, ”inte så viktigt” eller ”ganska viktigt” (Se bilaga 3, fråga 4 och 7).

De handledda

Även bland de som handleds så visar resultatet av svaren att den relationella aspekten i handledning anses vara viktig. Fast inte fullt så viktig som handledarna anser. Svaren är lite mer spridda; på 6 frågor av 10 har majoriteten svarat ”ganska viktigt”, på 3 av frågorna har majoriteten svarat ”inte så viktigt” och på endast en av frågorna har majoriteten svarat

”mycket viktigt”. Den sak som majoriteten svarar är mycket viktigt är att handledaren hjälper den handledde att hantera sig själv som person i sin yrkesroll. Det är även något som förekommer i allas handledning, se *tabell 2*. Vilket verkar troligt eftersom det var något som även många handledare rankade som mycket viktigt. En annan sak som alla handledda svarat förkommer i deras handledning är att de i handledningen får hjälp att förstå arbetskulturen inom deras organisation. Det är något som majoriteten anser är ganska viktigt.

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning får hjälp med att hantera dig själv som person i din yrkesroll? 1b) Förekommer detta i din handledning?

		1b.		Totalt
		Ja	Nej	
1a.	Mycket viktigt	3		3
	Ganska viktigt	2		2
	Inte så viktigt	1		1
	Helt oviktigt			
Totalt		6		6

Tabell 2

Något som många av respondenterna verkar anse är mindre viktigt av de relationella delarna i handledning är att handledaren hjälper dem att reflektera över hur de hanterar yrkesrollen i relation till privatlivet. Hälften har även svarat att det inte förekommer i deras handledning, se *tabell 3*. Att den som handleds får reflektera över hur stora händelser i livet påverkar yrkesrollen är också en av de saker som minst antal svarande anser är viktigt. Det är också det som verkar vara minst vanligt förekommande i handledningen, se *tabell 4*.

23a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar din yrkesroll i relation till ditt privatliv? 23b) Förekommer detta i din handledning?

		23b.		Totalt
		Ja	Nej	
23a.	Mycket viktigt		1	1
	Ganska viktigt	1		1
	Inte så viktigt	1	2	3
	Helt oviktigt	1		1
Totalt		3	3	6

Tabell 3

10a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur stora händelser i ditt liv påverkar dig i din yrkesroll? 10b) Förekommer detta i din handledning?

		10b.		Totalt
		Ja	Nej	
10a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt		2	2
	Inte så viktigt	1	2	3
	Helt oviktigt			
Totalt		2	4	6

Tabell 4

6.3 Analys av undersökningens resultat

Eftersom svarsresponsen var så låg går det inte att dra några generella slutsatser utifrån undersökningens resultat. Men av de svaren jag har att gå på så verkar den relationella aspekten i handledningen vara relevant i praktiken, mer än vad den får utrymme i litteraturen. Både när det kommer till vad aktörerna i handledningen tycker är viktigt och vad de svarat som förekommer i handledningen. Om man jämför urvalsgrupperna så har de svarat ganska lika, särskilt gällande vad som förekommer i handledningen. Handledarna verkar generellt tycka att det är lite mer viktigt med de relationella delarna än de handledda, men det är svårt att jämföra då respondenterna i den urvalsgruppen är dubbelt så många. Om man ser till Goffmans (2005) interaktions ordning, mellan såväl individer som mellan individ och institution, så styrs samspelet av existerande uppföranderegler inom samhället. Då är det inte så förvånande att det som respondenterna svarar förekommer i handledningen också är det som de svarat är viktigt. Det är kanske inte heller så oväntat att handledarna och handledda svarat relativt samstämmiga, då urvalsgrupperna kommer från samma yrkeskår. Inom olika yrkeskårer finns det ofta olika regler och förväntningar på hur saker och ting ska gå till, som personerna i verksamheten medvetet eller omedvetet lärt sig att följa.

Ser man till resultatet av enkätens alla 30 frågor så visar det, i linje med litteraturen, att de tekniska delarna verkar vara det som förekommer mest i handledningen. Det är också det som flest, så väl handledare som de som handleds, svarat att de anser är viktigt. Rak kommunikation samt att handledaren tar de problem som tas upp i handledningen på allvar är dock det som flest i båda urvalsgrupperna anser är mycket viktigt. Det styrker teorin om vikten av en god allians mellan handledningens aktörer. Att handledaren tar den handleddes problem på allvar stärker det känslomässiga bandet. En rak kommunikation stärker i sin tur enigheten om åtaganden och mål med handledningen. Båda dessa faktorer är det som innefattar vad Wampold (2012) beskriver som en övergripande helhet för en allians.

Enligt Collins rituella interaktionsteori styrs det mellanmänniska samspelet av formella och naturliga ritualer. För att interaktionsritual ska fungera väl krävs att deltagarna har ett gemensamt fokus (Lundberg 2013). Genom att skapa och upprätthålla ett gemensamt

fokus, som till exempel med en tydlig kommunikation i handledningen, skickas positiva feedbackmekanismer mellan deltagarna. Att handledaren tar den handleddes problem på allvar är också en sådan sak som krävs för en framgångsrik interaktion. När detta uppnåtts skapas en emotionell energi, vilket i sin tur bildar gruppsolidaritet. Vilket ju Collin menar att vi alla, mer eller mindre medvetet, strävar efter att uppnå inom våra sociala arenor (ibid). Yrkeshandledning beskrivs främst i litteraturen som kunskapsutvecklande, att få hjälpa att integrera den teoretiska kunskapen i praktiken. Resultatet i min undersökning styrker litteraturens fokus av vikten på de tekniska delarna. Men resultatet indikerar också på att den relationella aspekten är en viktig part. Därför anser jag att den aspekten borde få mer utrymme i litteraturen. Ser man till Schön's (2003) teori kan det faktum att de tekniska delarna är så centrala i litteraturen bero på att det innefattar sådana faktorer som är lättare att benämna. En teknisk detalj i arbetet är troligen lättare att beskriva än en relationell. Många av de saker som sker i relation till andra, vilket beskrivs i tidigare nämnda teorier, handlar om omedvetna processer. Därför kan det tänkas att mycket av de relationella delarna i arbetet tillhör det som Schön beskriver som den *tysta kunskapen* (ibid).

7. Avslutande del

7.1 Sammanfattning av resultat

I min resultat- och analysdel har jag lyft fram vad respondenterna anser är viktigt och mindre viktigt av de relationella delarna i handledningen. Jag har även redovisat vilka av dessa delar som verkar få mest samt minst utrymme i handledningen. Resultatet visar att det som respondenterna svarat är mycket viktigt av de relationella delarna också är det som verkar förekomma i mångas handledning. Sett till respondenternas svar på hela enkäten så är det de tekniska aspekterna som fått högst poäng av de tre olika huvudområdena, av så väl handledare som de handledda. Både vad det gäller vad flest tycker är viktigt och vad som förekommer mest i handledningen. Men de två frågor där flest, såväl handledare som handledda, svarat ”mycket viktigt” handlar om relationen mellan handledare och handledd, vilket stärker teorin om vikten av god allians.

Min undersökning har dock allt för få respondenter för att det ska gå att dra några generella slutsatser utifrån enkätsvaren. När det kommer till min frågeställning så kan jag i alla fall se i de svaren jag fått att de relationella aspekterna både anses viktiga och får utrymme i handledningen. Även i litteraturen om handledning kan jag finna att ämnet lyfts, men inte alls i samma utsträckning som de tekniska bitarna. Utefter det som mitt undersökningsresultat indikerar på, även om resultatet är knapphändigt, så borde den relationella aspekten få större utrymme i så väl litteratur som forskning.

7.2 Avslutande diskussion

Även om resultatet av min undersökning blev för litet för att kunna ge svar på mina frågeställningar så har jag under uppsatsens utformande lärt mig mycket. Utifrån litteraturen och de teorier jag tagit del av har min tanke om vikten av relationella aspekter i handledning stärkts. Att förstå sina egna processer verkar som ett starkt verktyg för att på ett bra sätt kunna hjälpa andra. Utifrån symbolisk interaktionism och Meads teori så måste människan och mänskligt beteende förstås utifrån dess kontext. För att kunna förstå människan måste vi förstå hennes agerande, vilket är sammanlänkat med hennes definition av situationen (Charon, 2009). Just därför tror jag att det är så viktigt att i handledningen arbeta med att hjälpa den yrkesverksamma att förstå sig själv i sin yrkesroll utifrån alla de relationer den innefattar. Ju bättre vi förstår oss själva och de omkring oss, desto större chans har vi att kunna förstå även dem vi ska hjälpa. Det kan vara särskilt viktigt inom behandlande verksamheter, så det inte skapas en ”vi och dom” kultur mellan professionella och klienter. Som Collins beskriver mänskligt beteende så kan vår strävan efter emotionella energi bli så stark att vi inordnar oss inom en rådande kultur, även om den går emot vår moral och bättre vetande. Det är även något som Skarman (2011) beskriver i sin bok, som jag nämnt i tidigare avsnitt. En professionell handledare och som är medveten om dessa processer skulle kunna hjälpa den som handleds, genom att synliggöra sådana mönster. På så sätt kan man förebygga att det sker ogenomtänkta handlingar, som i exemplet jag nämnde i inledningen; att den professionella bemöter ett utbrott med att agera likadant, eller att den professionelle inte ser sin del i interaktionen.

Utifrån Schön's (2003) teori kan man se det problematiska i vår samhällsutveckling där akademisk utbildning krävs på allt fler arenor, ofta på bekostnad av den praktiska erfarenheten. Som jag nämnt under rubriken ”Tidigare forskning” så tar Selander och Selander (1989) upp denna utveckling inom yrkeshandledningens *sociologiska dimension*. De beskriver hur den ökade strävan efter professionell status, inom allt fler yrkeskategorier, har lett till större krav och efterfrågan på yrkeshandledning. Men frågan är vad större krav innebär? Inom många områden har evidens och standardiserade instrument, som manualer, fått stor genomslagskraft. Det är bra på många sätt, men riskerar vi inte samtidigt att gå miste om andra viktiga bitar? Särskilt inom människobehandlande yrken, där det ju är människor och inte maskiner vi möter. En flerårig utbildning konkurrerar idag ofta ut den som bara har en praktisk erfarenhet, oavsett hur många år det rör sig om. Jag säger inte att utbildning inte behövs, men det kan inte heller helt ersätta vad någon lärt sig genom många års arbetslivserfarenhet. För många blir det en krock när de efter flera år i den akademiska världen kommer ut i arbetslivet och märker att praktiken ser annorlunda ut än det som de läst om i böcker. Därför kunde man önska ett mer kompletterande samarbete mellan dessa två kunskaper, för att i en verksamhet på så sätt kunna tillgodogöra sig fördelen av båda. Helst

skulle jag se att handledning berättigas alla som är nya i arbetslivet, framförallt inom människobehandlande yrken. Om det är som jag ser det utifrån litteraturen om handledning, att tekniska delar är det som lättast går att beskriva, blir det ännu viktigare att det i handledning arbetas med just andra faktorer. Så att handledningen kan få fungera som en bro mellan det akademiska och praktiska glappet. Slutligen ska nämnas att det faktum att undersökningen gjordes på läkare kan ha betydelse för resultatet. Det kan tänkas att de tekniska delarna är extra viktiga, och behöver större utrymme, i just läkaryrket. Hade jag valt att göra en bredare undersökning hade det varit intressant att låta fler olika yrkesgrupper besvara enkäten, för att kunna jämföra hur det hade påverkat resultatet. Utifrån Schön's teori skulle mina frågeställningar dock inte kunna besvaras med varken muntliga eller skriftliga svar, utan kräva en observationsstudie, eftersom vad praktiker säger att de gör och vad de faktiskt gör, enligt honom, inte är samma sak (Schön 2003).

8. Referenser

- Berg, Martin (2013). "George Herbert Mead" i Stenberg, Henrik & Isenberg, Bo (red.) (2013). *Relationell socialpsykologi: klassiska och samtida teorier*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Bryman, Alan (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Uppl. 2:3 Liber AB: Malmö
- Carle, Jan (2006). *Socialpsykologi: bakgrund, teorier och perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Charon, Joel M. (2009). *Symbolic interactionism: an introduction, an interpretation, an integration*. 10. ed. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall
- Ejlertsson, Göran (2005). *Enkät i praktiken- En handbok i enkätmetodik*. 2. Uppl. Studentlitteratur: Lund
- Gafvelin Ramberg, Eva (2012). "Några tankar om pedagogiken IHandledning" i Isaksson Mathilda (red.) (2012). *Sokraten No3 2012*. SfKBT- Svenska föreningen för kognitiva och beteendearterade terapier
- Goffman, Erving (2005[1967]). *Interaction ritual: essays in face-to-face behavior*. New Brunswick, N.J.: Aldine Transaction
- Goffman, Erving (2009). *Jaget och maskerna- En studie i vardagslivets dramatik*. 5. Uppl. Stockholm: Norstedts
- Jönson, Håkan (2010). *Sociala problem som perspektiv: en ansats för forskning & socialt arbete*. 1. uppl. Malmö: Liber
- Lundberg, Henrik (2013). "Randall Collins" i Stenberg, Henrik & Isenberg, Bo (red.) (2013). *Relationell socialpsykologi: klassiska och samtida teorier*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur
- Mead, George Herbert (1976). *Medvetandet, jaget och samhället: från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Lund: Argos
- Nilsson, Björn (1996). *Socialpsykologi*. Studentlitteratur: Lund
- Nilsson, Björn & Waldemarson, Anna-Karin (2007). *Kommunikation : samspel mellan människor*. 3., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur
- Persson, Anders (2013). "Erving Goffman" i Stenberg, Henrik & Isenberg, Bo (red.) (2013). *Relationell socialpsykologi: klassiska och samtida teorier*. 1. uppl. Stockholm: Liber
- Ragins, Belle Rose & Kram, Kathy E. (red.) (2007). *The handbook of mentoring at work: theory, research, and practice*. Los Angeles: Sage Publications

Schön, Donald A. (2003[1995]). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. Repr.[= New ed.] Aldershot: Arena

Selander, Ulla-Britt och Selander, Staffan (1989) *Professionell handledning*. Studentlitteratur: Lund

Skarman, Göran (2011). *Handledning för professionell utveckling: medicinsk pedagogik*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Socialstyrelsen (2011). ”Debatten om Dodo-fågeln: Spelat behandlingsmetoden någon roll i klientarbete?” <http://www.socialstyrelsen.se/lists/artikelkatalog/attachments/18316/2011-4-15.pdf>, 2014-01-03

Sonnby-Borgström, Marianne (2012). *Affekter, affektiv kommunikation och anknytningsmönster: ett bio-psyko-socialt perspektiv*. 2., rev. uppl. Lund: Studentlitteratur

Stenberg, Henrik & Isenberg, Bo (red.) (2013). *Relationell socialpsykologi: klassiska och samtida teorier*. 1. uppl. Stockholm: Liber

Trost, Jan & Levin, Irene (2010). *Att förstå vardagen: med ett symbolisk interaktionistiskt perspektiv*. 4. uppl. Lund: Studentlitteratur

Tveiten, Sidsel (2003). *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Vetenskapsrådet, *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*; <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> - 2012-11-01

Wallace, Goddard H. ”Mentoring for Personal and Professional Success: Personal Reflections*”, *Michigan Family Review*, 14(1), 4-10, 2010 © Michigan Council on Family Relations

Wampold, Bruce E. (2012). *Psyko terapins grunder: en introduktion till teori och praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Wilson Pamela P., Pereira Angela, Valentine Deborah, “Perceptions of new social work faculty about mentoring experiences”, *Journal of Social Work Education Vol. 38, No. 2 (Spring/Summer 2002)*.

Öqvist Seimyr, Gustaf (2012). *Vetenskapsmetodik- Statistik och vetenskapsmetodik*; http://pingpong.ki.se/public/pp/public_courses/course05887/published/1350552994249/resourceId/7405177/content/Vetenskapsmetodik_2012.pdf (2013-12-26)

9. Bilagor

9.1 Bilaga 1: Informationsbrev

Handledarutvärdering

Jag läser till socionom på Lunds Universitet. På 6:e termin skriver vi vår c-uppsats och jag gör en undersökning om yrkeshandledning.

Handledning för den yrkesverksamma inom människobehandlande organisationer har i många fall kommit att bli en viktig del i så väl kunskapsutveckling som i socialisering till yrkesrollen. Handledning är ett brett begrepp och det är svårt att finna en exakt definition på vad den innefattar. Syftet med den här enkätundersökningen är att försöka ta reda på vad ni i handledning tycker är viktiga komponenter samt vad som ryms inom er handledning.

Ditt deltagande i undersökningen är naturligtvis frivilligt men är betydelsefullt för undersökningens kvalitet. Det tar högst några minuter att besvara frågorna. Självklart kommer alla som deltar få möjlighet att ta del av undersökningens resultat. Förhoppningen är att så många deltar att undersökningen kan bidra till en större medvetenhet för så väl handledare som de som handleds om vilka aspekter som är viktiga i en yrkeshandledning. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt! Svaren kommer att databehandlas utan identitetsuppgifter och kommer således inte att kunna kopplas till dig som person.

Om du har några problem att besvara frågorna eller har synpunkter på enkäten så maila gärna mig på: annahpe2@gmail.com. Du kan även kontakta mig på: 070-xxxxxxx. Jag hoppas verkligen du vill hjälpa till att ta reda på vad ni yrkesverksamma anser är viktigt i er handledning. Tack på förhand för din medverkan!

// Anna Petersson, Lund 2013

Missiv till handledarutvärdering

Handledning är en av hörnstenarna vid utbildning av AT- och ST-läkare. Författningen föreskriver att ST-läkarens huvudhandledare måste ha en handledarutbildning för att få vara huvudhandledare. I X- läns landsting har vi i många år drivit olika handledarutbildningar och sen nya ST – författningen 2008 har vi haft ett koncept med en tvådagars utbildning, inkl. övningar blandat med teori.

Utbildningen har ganska enkelt utvärderats på plats, som gett kursledningen indikation på innehållets värde och kvalitet. Vi har nu fått en möjlighet att göra en mer strukturerad utvärdering av yrkeshandledning, genom Socionomstudenten Anna Petersson som i sin utbildning ska göra en undersökning om yrkeshandledning.

Jag vill med detta missiv uppmana alla att ta er tid att fylla i undersökningen, för att vi på det sättet ska få värdefull information om vår utbildning och ev. kunna göra förändringar till det bättre. // XXX Samordningsstudierektor Landstingets kansli och del av kursledningen för handledarutbildningen, 070- xxxxxxxx.

9.2 Bilaga 2: Enkätfrågor

Enkätfrågor till handledare

(De handledda fick samma frågor fast ställda utifrån deras perspektiv)

Frågor utifrån den relationella aspekten i handledning:

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder att hantera sig själv som person i sin yrkesroll?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: - Ja, - Nej **(I enkät 1a och b)**

2a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till sina patienter?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 4a och b)**

3a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur stora händelser i dennes liv påverkar yrkesrollen?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 10a och b)**

4a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till sina kollegor?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 12a och b)**

5a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till andra yrkesgrupper?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 13a och b)**

6a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till sin chef?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 14a och b)

7a) Hur viktigt tycker du att det är att du hjälper den du handleder att förstå arbetskulturen inom organisationen?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 15a och b)

8a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över den maktposition dennes yrkesroll medför?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 18a och b)

9a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sin yrkesroll i relation till sitt privatliv?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 23a och b)

10a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder med rollutveckling?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 26a och b)

Frågor utifrån tekniska aspekten i handledningen:

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du kan hjälpa den du handleder att tydligare förstå vilka uppgifter som tillhör dennes yrkesroll?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 2a och b)

2a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder diskutera sina patienter?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 5a och b)

3a) Hur viktig tycker du att det är att du ger den du handleder redskap till att bemöta sina patienter?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Gör du det i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 6a och b)

4a) Hur viktigt tycker du att det är att du hjälper den du handleder med samarbetsträning gentemot dennes kollegor och andra yrkesgrupper?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 11a och b)

5a) Hur viktigt tycker du att det är att du kan hjälpa den du handleder att implementera sina teoretiska kunskaper i praktiken?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 17a och b)

6a) Hur viktigt tycker du att det är att du hjälper den du handleder att vidga sina perspektiv i yrkesrollens problemhantering?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 24a och b)

7a) Hur viktigt tycker du att det är att du hjälper den du handleder med direkt rådgivning i akuta situationer?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Förekommer detta i din handledning?

Svar: -Ja, -Nej

(I enkät 28a och b)

Frågor som rör handledaren samt allians mellan handledare och handledd:

1a) Hur viktigt tycker du att det är att du kan skydda den du handleder i dennes yrkesroll?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du kan göra det?

Svar: -Ja, -Nej, -Vet ej **(I enkät 3a och b)**

2a) Hur viktigt tycker du att det är att du som handledare har en lång arbetslivserfarenhet?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Har du det?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 7a och b)**

3a) Hur viktigt tycker du att det är att du förstår den du handleder som person?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du gör det i din handledning?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 8a och b)**

4a) Hur viktigt tycker du att det är att den du handleder är lik dig som person?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, helt oviktigt

b) Tycker du att den/de du handleder är det?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 9a och b)**

5a) Hur viktigt tycker du att det är att du som handledare har en bred teoretisk kunskap?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycket du att du har det?

Svar: -Ja, -Nej **(I enkät 16a och b)**

6a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder få avgöra vad som ska behandlas i handledningen?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Gör du det?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 19a och b)**

7a) Hur viktigt tycker du att det är att du och den du handleder har en rak kommunikation?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du har det med den/de som du handleder?

Svar: -Ja, -Ofta, Sällan, -Nej **(I enkät 20a och b)**

8a) Hur viktigt tycker du att det är att du som handledare har högt anseende inom organisationen?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du har det?

Svar: -Ja, -Nej, -Vet ej **(I enkät 21a och b)**

9a) Hur viktigt tycker du att det är att du kan se saker ur ett annat perspektiv än vad den du handleder gör?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du gör det?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 22a och b)**

10a) Hur viktigt tycker du att det är att den du handleder tycker bra om dig på ett personligt plan?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Gör den/de du handleder det?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej, -Vet ej **(I enkät 25a och b)**

11a) Hur viktigt tycker du att det är att du tar alla problem på allvar som den du handleder tar upp?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Tycker du att du gör det?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 27a och b)**

12a) Hur viktigt tycker du att det är vilket kön den du handleder har?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Har den/de som du handleder och du samma kön

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 29a och b)**

13a) Hur viktigt tycker du att åldern på den du handleder är?

Svar: -mycket viktigt, -ganska viktigt, -inte så viktigt, -helt oviktigt

b) Är den/de som du handleder yngre än du?

Svar: -Ja, -Ofta, -Sällan, -Nej **(I enkät 30a och b)**

Bilaga 3: Tabeller över svaren på de relationella frågorna

Handledarnas svar på de relationella frågorna

1) Enkätfråga 1:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder att hantera sig själv som person i sin yrkesroll? b) Förekommer detta i din handledning?

		1b.		Totalt
		Ja	Nej	
1a.	Mycket viktigt	10	1	11
	Ganska viktigt	4		4
	Inte så viktigt			
	Helt oviktigt			
Totalt		14	1	15

2) Enkätfråga 4:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sig själv i sin yrkesroll i relation till sina patienter? b) Förekommer detta i din handledning?

		4b.		Totalt
		Ja	Nej	
4a.	Mycket viktigt	8		8
	Ganska viktigt	5	1	6
	Inte så viktigt		1	1
	Helt oviktigt			
Totalt		13	2	15

3) Enkätfråga 10:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur stora händelser i dennes liv påverkar yrkesrollen? b) Förekommer detta i din handledning?

		10b.		Totalt
		Ja	Nej	
10a.	Mycket viktigt	2		2
	Ganska viktigt	5	4	9
	Inte så viktigt	2	2	4
	Helt oviktigt			
Totalt		9	6	15

4) **Enkätfråga 12:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterat sig själv i sin yrkesroll i relation till sina kollegor? b) Förekommer detta i din handledning?

		12b.		Totalt
		Ja	Nej	
12a.	Mycket viktigt	8	1	9
	Ganska viktigt	3	1	4
	Inte så viktigt		2	2
	Helt oviktigt			
Totalt		11	4	15

5) **Enkätfråga 13:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterat sig själv i sin yrkesroll i relation till andra yrkesgrupper? b) Förekommer detta i din handledning?

		13b.		Totalt
		Ja	Nej	
13a.	Mycket viktigt	8	1	9
	Ganska viktigt	5		5
	Inte så viktigt		1	1
	Helt oviktigt			
Totalt		13	2	15

6) **Enkätfråga 14:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterat sig själv i sin yrkesroll i relation till sin chef? b) Förekommer detta i din handledning?

		14b.		Totalt
		Ja	Nej	
14a.	Mycket viktigt	2		2
	Ganska viktigt	6	3	9
	Inte så viktigt	1	3	4
	Helt oviktigt			
Totalt		9	6	15

7) **Enkätfråga 15:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att hjälper den du handleder att förstå arbetskulturen inom organisationen? b) Tycker du att du gör det i din handledning?

		15b.		Totalt
		Ja	Nej	
15a.	Mycket viktigt	6	1	7
	Ganska viktigt	4	2	6
	Inte så viktigt	1	1	2
	Helt oviktigt			
Total		11	4	15

8) **Enkätfråga 18:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över den maktposition dennes yrkesroll medför? b) Förekommer detta i din handledning?

		18b.		Totalt
		Ja	Nej	
18a.	Mycket viktigt	3		3
	Ganska viktigt	7	3	10
	Inte så viktigt	2		2
	Helt oviktigt			
Total		12	3	15

9) **Enkätfråga 23:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du låter den du handleder reflektera över hur denne hanterar sin yrkesroll i relation till sitt privatliv? b) Förekommer detta i din handledning?

		23b.		Totalt
		Ja	Nej	
23a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt	5	2	7
	Inte så viktigt	5	2	7
	Helt oviktigt			
Totalt		11	4	15

10) Enkätfråga 26:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du försöker hjälpa den du handleder med rollutveckling? b) Förekommer detta i din handledning?

		26b.		Totalt
		Ja	Nej	
26a.	Mycket viktigt	8	1	9
	Ganska viktigt	3	2	5
	Inte så viktigt		1	1
	Helt oviktigt			
Totalt		11	4	15

De handleddas svar på de relationella frågorna

11) Enkätfråga 1:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning får hjälp med att hantera dig själv som person i din yrkesroll? b) Förekommer detta i din handledning?

		1b.		Totalt
		Ja	Nej	
1a.	Mycket viktigt	3		3
	Ganska viktigt	2		2
	Inte så viktigt	1		1
	Helt oviktigt			
Totalt		6		6

12) Enkätfråga 4:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar dig själv i din yrkesroll i relation till dina patienter? b) Förekommer detta i din handledning?

		4b.		Totalt
		Ja	Nej	
4a.	Mycket viktigt	2		2
	Ganska viktigt	1	2	3
	Inte så viktigt		1	1
	Helt oviktigt			
Totalt		3	3	6

13) **Enkätfråga 10:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur stora händelser i ditt liv påverkar dig i din yrkesroll? b) Förekommer detta i din handledning?

		10b.		Totalt
		Ja	Nej	
10a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt		2	2
	Inte så viktigt	1	2	3
	Helt oviktigt			
Totalt		2	4	6

14) **Enkätfråga 12:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar dig själv i din yrkesroll i relation till dina kollegor? b) Förekommer detta i din handledning?

		12b.		Totalt
		Ja	Nej	
12a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt	2	1	3
	Inte så viktigt		2	2
	Helt oviktigt			
Totalt		3	3	6

15) **Enkätfråga 13:**

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar dig själv i din yrkesroll i relation till andra yrkesgrupper? b) Förekommer detta i din handledning?

		13b.		Totalt
		Ja	Nej	
13a.	Mycket viktigt			
	Ganska viktigt	3	1	4
	Inte så viktigt		2	2
	Helt oviktigt			
Totalt		3	3	6

16) Enkätfråga 14:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar dig själv i din yrkesroll i relation till din chef? b) Förekommer detta i din handledning?

		14b.		Totalt
		Ja	Nej	
14a.	Mycket viktigt			
	Ganska viktigt	1	1	2
	Inte så viktigt	2	2	4
	Helt oviktigt			
Totalt		3	3	6

17) Enkätfråga 15:

a) Hur viktigt tycker du att det är att din handledare hjälper dig att förstå arbetskulturen inom organisationen? b) Förekommer detta i din handledning?

		15b.		Totalt
		Ja	Nej	
15a.	Mycket viktigt	2		2
	Ganska viktigt	3		3
	Inte så viktigt	1		1
	Helt oviktigt			
Totalt		6		6

18) Enkätfråga 18:

a) Hur viktigt tycker du att det är att din handledare låter dig reflektera över den maktposition din yrkesroll medför? b) Förekommer detta i din handledning?

		18b.		Totalt
		Ja	Nej	
18a.	Mycket viktigt	1		1
	Ganska viktigt	2	1	3
	Inte så viktigt	1	1	2
	Helt oviktigt			
Totalt		4	2	6

19) Enkätfråga 23:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning kan reflektera över hur du hanterar din yrkesroll i relation till ditt privatliv? **b)** Förekommer detta i din handledning?

		23b.		Totalt
		Ja	Nej	
23a.	Mycket viktigt		1	1
	Ganska viktigt	1		1
	Inte så viktigt	1	2	3
	Helt oviktigt	1		1
Totalt		3	3	6

20) Enkätfråga 26:

a) Hur viktigt tycker du att det är att du i din handledning får hjälp med rollutveckling? **b)** Förekommer detta i din handledning?

		26b.		Totalt
		Ja	Nej	
26a.	Mycket viktigt	2		2
	Ganska viktigt	3		3
	Inte så viktigt		1	1
	Helt oviktigt			
Totalt		5	1	6