

# Vad är verksamt i handledning?

- en kvalitativ undersökning

Christina Löwenborg  
Lisbeth Nilsson

**FoU**  
Nordväst

STOCKHOLMS LÄN

Rapport 2002:2



Rapport 2002:2



**Forsknings- & utvecklingsenheten  
för  
socialtjänstens individ- och  
familjeomsorg  
i nordvästra Stockholm:**

***Järfälla, Sigtuna, Sollentuna, Solna, Sundbyberg,  
Upplands-Bro, Upplands Väsby***

# **Vad är verksamt i handledning?**

**- en kvalitativ undersökning**

**Christina Löwenborg och Lisbeth Nilsson**  
Examensarbete framlagd vid Ersta och Sköndal Högskola i samarbete  
med Institutet för handledning och konsultation  
2 mars 2002

*Christina Löwenborg och Lisbeth Nilsson*

**Vad är verksamt i handledning?**

**- en kvalitativ undersökning**

**Rapport 2002:2**

FoU-Nordväst – Forsknings- & utvecklingsenheten för socialtjänstens individ-  
och familjeomsorg i nordvästra Stockholm

Beställningen görs från FoU-Nordväst, Tingsvägen 17B, 191 86 Sollentuna

Fax 08-625 17 69 eller via email: [fou-nordvast@sollentuna.se](mailto:fou-nordvast@sollentuna.se)

© Alla rättigheter förbehållna Forsknings- och utvecklingsenheterna samt  
författarna

Grafisk form: Cristina Josefsson

Tryck: Bomastryck AB

ISBN 91-89681-00-0

ISSN 1651-0399

## Sammanfattning

Fokus för denna undersökning är vad som uppfattas som verksamt i handledning, både ur de handleddas och ur handledarnas perspektiv, dvs vilka är de verksamma ingredienserna? Som verksamma handledare inom psykosocialt arbete och som studerande på utbildningen för handledning och konsultation på Ersta-Sköndal är detta fält något vi ville lära oss mer om och valde att undersöka detta med hjälp av en kvalitativ undersökningsmetod.

Med frågeställningen "Vad är verksamt i handledning?" framför ögonen har vi mött både handledda och handledare. Insamling av material från handledda har skett med hjälp av strukturerade gruppintervjuer. Vi har intervjuat tre handledningsgrupper, samtliga inom individ och familjeomsorgen inom socialtjänsten i nordvästra Stockholm, utifrån deras tankar och erfarenheter om vad som är verksamt i handledning. Resultatet från gruppintervjuerna redovisas med hjälp av citat i empiriredovisningen. Därutöver har intervjuer med gjorts med handledare, dvs undersökningens informanter. Tre enskilda intervjuer har genomförts med handledare som har olika teoretiska utgångspunkter. De har bidragit med sina tankar och reflektioner om essensen i handledning. Delar ur dessa informantintervjuer redovisas också i empiriredovisningen.

Från detta material har vi sedan mejslat ut de fält som fångat *vårt* intresse, och därefter konstruerat teman utifrån, vad vi uppfattat från gruppernas utsagor om verksamma ingredienser i handledning. Sedan har vi tittat på *om* det kan förstås och i så fall *hur* detta kan förstås ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv. Vi valde socialkonstruktionismen som teoretisk utgångspunkt eftersom detta synsätt stämmer väl överens med vårt eget tänkande.

Efter analysdelen avslutas rapporten med våra egna reflektioner i slutdiskussionen.

Det har varit en spännande och lärorik period att dels genomföra och sammanställa denna undersökning. Dels att ta del av det material som både handledningsgrupper och handledare generöst har bidragit med. Tillvägagångssättet i den kvalitativa forskningsmetodiken har varit mycket intressant. Forskningsprocessen inkluderar förstås vår egen kunskapsutveckling. Vi är definitivt en erfarenhet rikare.

Vad gäller undersökningens resultat har vi kommit fram till att det finns tre centrala teman i det som är verksamt i handledning som är generella för samtliga intervjugrupper. Det första handlar om *matchning*, och består av *erfarenhet av organisationskulturen, sakkunnighet, professionalitet och personliga*

*förutsättningar*. Det andra temat handlar om *perspektivseende*, som består av *distans*, *struktur*, *reflektion* och *relation*. Det tredje temat handlar om *transformation* som byggs upp av *förväntan*, *frustration*, *skapande lek*, *mognad* och *insikt*.

Bland de generellt verksamma faktorerna har vi funnit specifikt verksamma faktorer kopplat till de olika handledningsgrupperna. De mest påtagliga skillnaderna mellan grupperna har handlat om gruppernas olikheter vad gäller yrkeserfarenhet, deltagarnas ålder, frågan om arbetsledarens närvaro, tidsandan och yrkets kärna.

Eftersom rapporten har två författare vill vi redogöra för vem som är ansvarig för de olika avsnitten. Lisbeth Nilsson är ansvarig för följande avsnitt; *Inledning*. Under huvudrubriken *Vad vet vi? Kunskapsläget* är Lisbeth ansvarig för avsnitten; *Om handledning*, *Kritik av handledarutbildningarna*, *Postmodernistiskt filosofiskt tänkande*. Under huvudrubriken *Empiriredovisning* har Lisbeth skrivit avsnitten; *Gruppernas själ*, *Transformation* och *Vad säger handledarna?* samt *bilaga 1* och *2*.

Christina Löwenborg är ansvarig för *Sammanfattningen*. Under huvudrubriken *Vad vet vi? Kunskapsläget* är Christina ansvarig för avsnitten; *Den socialkonstruktionistiska teorin*. Vidare är Christina ansvarig för *Metod, urval och genomförande* samt tillhörande avsnitt *Hur det har varit att arbeta med denna metod*. Under huvudrubriken *Empiriredovisning* är Christina ansvarig för avsnitten; *Introduktion*, *Vad säger intervjugrupperna?*, *Vilka teman finns?*, *Matchning*, *Perspektivseende*, *Vad är verksamt för respektive grupp?*, *"De nyfikna"*, *"De läraktiga"*, *"Överlevarna"* och *Är handledarna socialkonstruktionister?* samt *bilaga 3,4* och *5*.

Gemensamt har vi skrivit avsnitten; *Syftet med undersökningen*, *Analys och Slutdiskussion*.

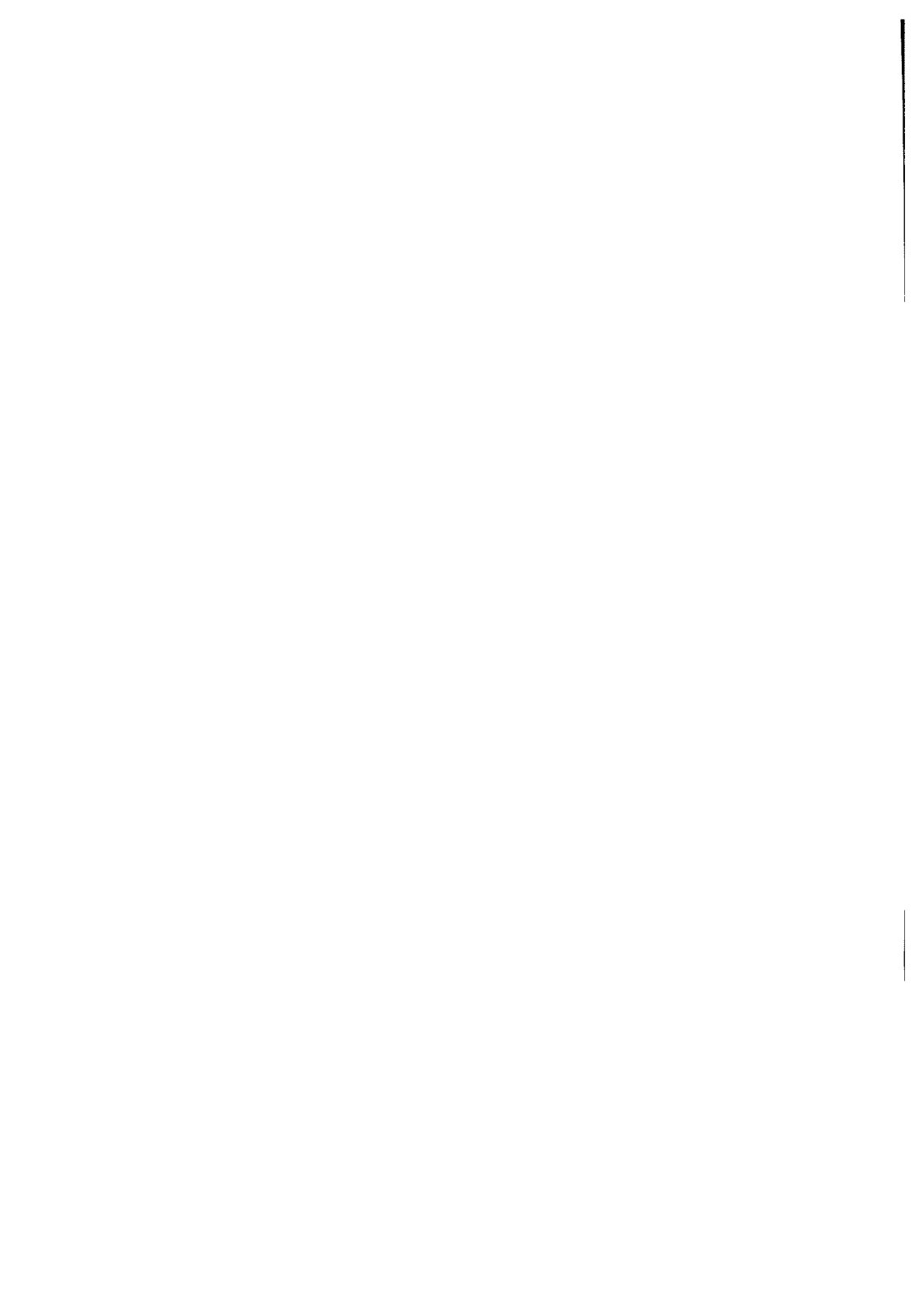
## **Tack**

Vi har många att tacka för att denna undersökning kunde komma till stånd. Vi vill först tacka intervjugrupperna i Järfälla, Solna och Upplands Väsby för att de avsatte både tid och engagemang och gjorde det möjligt för oss att genomföra vårt projekt. Tack till Bernt Andersson, Kia Mårtensson-Blom och Gullvi Sandin som varit våra informanter och genom intervjuer bidragit med värdefull information till undersökningen. Tack till Anders Wächter på Institutet för Konsultation ochHandledning för värdefulla synpunkter. Ett stort tack till Ann Palm vid Forsknings- och utvecklingsenheten (FOU) i nordvästra Stockholm för ovärderlig hjälp, uppmuntran och generositet, som upplåtit både sin tid och sin lokal åt oss. Och slutligen, tack till Eva Wähländer, Institutionen för socialt arbete vid Stockholms Universitet, som med sitt utifrånsperspektiv fick oss att se vad som ändå saknades och Sara Högdin, FoU-Nordväst, som korrekturläste rapporten.

Sollentuna i mars 2002

*Christina Löwenborg*

*Lisbeth Nilsson*





## Förord

Handledning verkar handla om hur man utövar ledarskap. Till exempel utövar lärare *ett* slags strategiskt ledarskap, medan handledare tänks företräda ett mer kommunikativt (hand-) ledarskap. Att få handledning i arbetet har under senare delen av 1900-talet kommit att bli ett centralt krav för verksamma inom olika människovårdande yrken. Idén växte ursprungligen fram inom freudianskt psykoanalytiskt orienterade kretsar. Inom svensk barn- och vuxenpsykiatri infördes handledning mot slutet av 1940-talet när psykologins och barnpsykiatrins position stärktes och kom att överflygla tidigare synsätt på "det vanartiga barnet" – ett led i professionaliseringen av det sociala barnavårdsarbetet. I fråga om handledning inom socialvården och senare socialtjänsten, blev det efterfrågat och vanligt först på 1970-talet. Modeller för det professionella sociala arbetets praktik - i synnerhet de individualpsykologiskt orienterade som utvecklats i USA - var starkt ifrågasatta i Sverige under slutet av 1960-talet, men kom att (åter-)aktualiseras mot mitten av nästa decennium. Vi kan se det som ytterligare ett led av professionaliseringen av det sociala arbetet.

I denna rapport utgår författarna från ett post- eller snarare senmodernistiskt och socialkonstruktionistiskt perspektiv. Tre handledda grupper och deras handledare intervjuas. Författarna prövar sina konstruktioner mot de intervjuades utsagor och testar dem mot den teoretiska referensramen, som visar sig hållfasta för en del av materialet men inte räcka till i andra sammanhang. Det är *ett* resultat.

Ett annat resultat är att handledningsgruppernas behov är olika beroende på mängden yrkeserfarenhet, fortbildning och verksamhetsfält. Handledarnas teoretiska inriktningarna eller olikhet tycks däremot inte ha så stor betydelse. Men det är viktigt att de har kännedom om organisationens regelsystem och rutiner liksom de handleddas vardagsverklighet.

Slutligen en central fråga: vem ska ansvara för att skaffa handledare? Inom en och samma organisation riskerar vi att finna handledare med helt skilda synsätt. En kan förespråka kontroll och distans, en annan ökad delaktighet och större individuellt ansvarstagande – i förhållande till en och samma klient! Vilken handledare som anlitas tycks vara något som är helt upp till gruppen utan riktmärken eller direktiv. Författarna menar att handledning i stället kan vara ett styrmedel för ökad kvalitet i socialt arbete.

Föreliggande rapport utgör nummer två i FoU-Nordvästs rapportserie. Detta arbete utgör ett examinationsarbete för avläggande av examen vid Institutet för Handledning och Konsultation, Ersta Sköndal Högskola. Arbetet har handletts

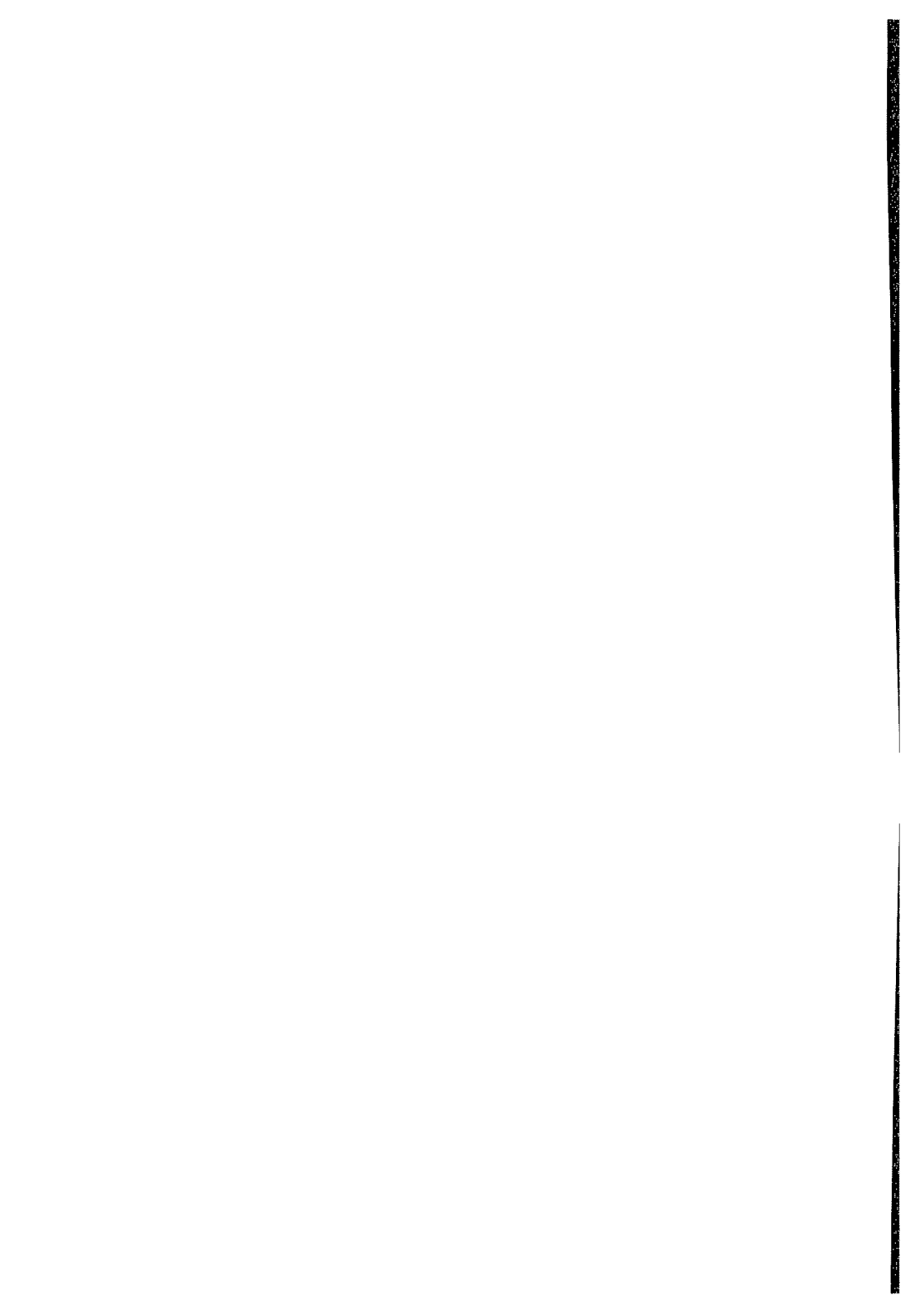
av leg psyk Anders Wächter. Metodhandledning avseende design och genomförande av undersökningen har lämnats vid FoU-Nordväst.

Sollentuna i mars 2002

*Ann Palm*

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>INLEDNING</b>	<b>11</b>
SYFTET MED UNDERSÖKNINGEN	12
<b>VAD VET VI? KUNSKAPSLÄGET</b>	<b>13</b>
OM HANDEDNING	13
KRITIK AV HANDEDARUTBILDNINGARNA	13
POSTMODERNISTISKT FILOSOFISKT TÄNKANDE	14
DEN SOCIALKONSTRUKTIONISTISKA TEORIN	14
<b>METOD, URVAL OCH GENOMFÖRANDE</b>	<b>17</b>
HUR DET HAR VARIT FÖR OSS ATT ARBETA MED DENNA METOD	19
<b>EMPERIREDOVISNING</b>	<b>21</b>
INTRODUKTION	21
VAD SÄGER INTERVJUGRUPPERNA?	21
<i>Gruppernas själ</i>	21
VILKA TEMAN FINNS?	24
<i>Matchning</i>	24
<i>Perspektivseende</i>	26
<i>Transformation</i>	29
VAD ÄR VERKSAMT FÖR RESPEKTIVE GRUPP?	34
<i>"De nyfikna"</i>	35
<i>"De läraktiga"</i>	36
<i>"Överlevarna"</i>	37
VAD SÄGER HANDEDARNA?	38
ÄR HANDEDARNA SOCIALKONSTRUKTIONISTER?	39
<b>ANALYS</b>	<b>44</b>
<b>SLUTDISKUSSION</b>	<b>48</b>
<b>LITTERATURLISTA</b>	<b>51</b>
BILAGA 1	53
BILAGA 2	54
BILAGA 3	55
BILAGA 4	56
BILAGA 5.	57



## Inledning

Handledning som fenomen verkar ha blivit allt vanligare på 1990-talet inte bara inom socialtjänstens verksamheter. Begreppet handledning har breddats och man talar idag om handledning i en rad olika sammanhang. Allt ifrån att man får lärlingshandledning till den handledning vi får via telefon när vi köper en dator. Ett annat exempel är alla Sveriges lärare som nu istället blivit handledare. Skillnaden är stor och det verkar handla om hur man utövar ledarskapet. Som lärare utövar man ett slags strategiskt ledarskap medan man som handledare företräder ett mera kommunikativt ledarskap.

Vi har tittat på en avgränsad del av socialtjänstens handledning och försöker i denna uppsats finna olika teman som beskriver vad som kan vara verksamt i den handledning som ges till de grupper vi samtalat med.

Villkoren för det sociala arbetet har blivit allt "tuffare" säger både handledare och handledda som vi talat med. Komplexiteten har ökat, socionombildningen har blivit allt mer teoretisk och mindre ideologisk. Ensamarbetet bland socialarbetare upplevs fortfarande betungande. Det svenska samhällets förändring från kollektiv trygghet och omhändertagande mot ett individuellt ansvar och större enskilt initiativtagande, klivet in i det postmoderna livet har givetvis också förändrat villkoren för det sociala arbetets vardag.

Under hösten 1999 fördes en intressant diskussion i tidningen Socionomen mot bakgrund av en undersökning som genomförts på uppdrag av Centrum för utvärdering av socialt arbete (CUS). En av huvudfrågorna i undersökningen som gjordes av Tine Egelund, fil dr. i socialt arbete, var huruvida de tre handledarutbildningar hon tittat på var relevanta för socialtjänstens kompetensutveckling.

I vår gruppintervjuundersökning är en av de frågor som lyfts fram av de intervjuade den fråga som handlar om handledarens kompetens och erfarenhet av kärnverksamheten i det sociala arbetets villkor och intentioner. Tyvärr tycker vi att diskussionen i Socionomen mest kom att fokuseras på dialogen mellan företrädarna för handledarutbildningarna vid de följande Socialhögskolorna; Axianne Gerdman, Sköndal, Lisbeth Johnsson, Göteborg och Birgitta Larsson, Umeå och rapportens författare Tine Egelund, istället för på socialarbetarnas framtida behov av handledning/kompetensutveckling inom sitt kärnområde.

Vi tror att det sociala arbetets vardag bestämmer handledningens innehåll och former och att handledningen därför bör utformas i nära anknytning till

kärnverksamheten.Handledningen blir därför en slags ”färskvara” som också kan vara organisationens styrmedel.

### **Syftet med undersökningen**

Huvudsyftet med undersökningen var att via handledningsgrupperna och handledarna *få insyn i* vad som är verksamt i handledning. Vilka är de verksamma ingredienserna. Vi ville *lära oss mer* om dessa fenomen. Som en konsekvens ville vi också att försöka se vad som inte motsvarar handledningsgruppernas önskemål och vad de tycker saknas i handledning idag. Kanske kan vi på detta sätt få en fingervisning om morgondagens handledning.

Ett syfte för oss själva var att lära oss arbeta med strukturerade gruppintervjuer och/eller fokusgruppsintervjuer (metodprovning) för att se om dessa kan bidra till att se helheter (gruppens själ), vilket kan vara svårare att få syn på i intervjuer med enskilda personer.

## Vad vet vi? Kunskapsläget

Under detta kapitel presenteras valda delar av befintlig kunskap som ligger till grund för våra resonemang längre fram i presentationen av undersökningen.

### Om handledning

Handledning för yrkesverksamma i psykosocialt arbete är ännu så länge en relativt ung verksamhet. Det var först på 1970-talet som handledningen trädde in på socialtjänstens område, vilket kan jämföras med barn- och vuxenpsykiatri som infört handledning redan på 1940-talet. Så sent som 1982 startade den första handledarutbildningen i psykosocialt arbete på Socialhögskolan i Göteborg.

De som kanske mer än några andra präglat den psykosociala handledningen i Sverige är Gunnar Bernler och Lisbeth Johnson, båda fil dr i socialt arbete, Göteborgs Universitet. Deras syn på handledning hämtar inspiration från såväl psykodynamisk teori som systemteori. De skriver i sin bok *Handledning i psykosocialt arbete* (1985), *"handledning är en interaktionell process mellan två eller vanligen flera personer, handledare och handledda syftande till en professionell utveckling av de handledda med tyngdpunkten på det psykosociala arbetet."* Ändamålet är att öka kompetensen hos de handledda. För de flesta som någon gång fått psykosocial handledning eller som utbildat sig till handledare har denna bok fått stor betydelse och har under många år haft en central plats bland handledningslitteraturen.

### Kritik av handledarutbildningarna

Under 1999 gav socialstyrelsen ut en CUS – skrift (1999:6) som innehöll en analys av handledarutbildningarna i Göteborg, på Sköndal och i Umeå. Rapporten kritiserar handledarutbildningarna för dess starka anknytning till psykoterapeutiskt orienterade handledningsmodeller och för dess alltför svaga anknytning till kärninnehållet i den verksamhet som handledningen avser att utveckla, nämligen det sociala arbetet. Tine Egelund som är rapportens författare har grundat sin analys på följande material; formella dokument om handledarutbildningarna, all litteratur som lästes vid utbildningarna under 1998, de studerandes uppsatsarbeten från och med 1989 samt intervjuer med de kursansvariga lärarna. Egelund menar att det är nödvändigt att handledning i socialt arbete omorienterar sig mot de socialpolitiskt baserade och klientorienterade uppgifter som det sociala arbetets praktik sysslar med. Denna nödvändighet relaterar till att handledning i framtiden ska kunna spela en roll som kompetensutvecklingsinstrument i den starkt efterfrågade professionella kompetensförstärkningen inom individ – och familjeomsorgen.

Det finns säkert ett berättigande i kritiken men det finns också förklaringar till att handledarutbildningarna för närvarande ser ut som dom gör. Vi går inte in på den diskussionen här eftersom den inte rymms inom vår ram. Det som gör Egelunds undersökningen intressant för vår undersökning är att försöka förstå vad de intervjuade avser i de många utsagor som har att göra med att handledaren måste kunna matcha de handledda yrkesmässigt i den kärnverksamhet de befinner sig.

### **Postmodernistiskt filosofiskt tänkande**

Vi har valt att försöka förstå gruppernas utsagor mot en bakgrund av sen - och postmodernistiskt tänkande. Vi menar att drivkrafterna till det sociala arbetets inriktning, former och handledning är den vardag som omger oss alla tillsammans och hur vi tänker om den. Den postmoderna filosofiska hållningen låter sig inte i sin helhet beskrivas här. Några av de viktigaste inslagen som får effekter på det psykosociala arbetet i den postmoderna filosofiska hållningen handlar om;

*att* istället för ett linjärt orsak – verkan - perspektiv (varför) orientera mot ett nutidsorienterat helhetsperspektiv (vad),

*att* betydelser, mönster, berättelser och diagnostiska kategorier är biprodukter av mänskliga relationer och kommunikativa interaktioner vilket innebär en omprövning av själva idéen om självet,

*att* gå från en diskurs där man talar med en enda röst till en diskurs där en mångfald av röster kommer till tals, vilket förändrar synen på kunskap från en objektiv sanning mot en mera föränderlig kommunikativ och relationell sanning.

Det modernistiska synsättet bidrar till en dualistisk och hierarkisk föreställning om klienten som ett föremål för analys och observation medan klienten i ett postmodernt sammanhang blir deltagande och medverkande som den expert han är på sitt eget liv (Harlene Anderson, 1999).

### **Den socialkonstruktionistiska teorin**

Den socialkonstruktionistiska teorin är en av de teorier som rymms inom det postmodernistiska tänkandet. Enligt det socialkonstruktionistiska perspektivet ses kunskap som en ömsesidig konstruktion och en produkt av socialt utbyte. Betoningen ligger på kunskapens relationella natur och språkets produktiva natur. Kunskap är inte slutgiltig, utan hela tiden i förändring och styrd av hur vi konstruerar världen. Ur detta perspektiv är sanningar, idéer, och självbilder resultat av mänskliga relationer. De betydelser vi tillskriver händelser och



människor i våra liv och tillskriver oss själva kommer fram genom dialog och interaktion som vi konstruerat socialt.

Det socialkonstruktionistiska synsättet öppnar för en samverkande relation och process mellan handledare och handledd. Handledaren är ansvarig för att skapa detta utrymme för dialogen mellan handledare och handledd och mellan de handledda. Processen är beroende av allas bidrag och kreativitet. *"Den dialektiska betoningen (ligger) på både det oförutsägbara och kreativiteten i mänsklig interaktion – på att vi skapar och skapas av våra sociala verkligheter"* (Shotter 1993).

De olika perspektiven undersöks. Handledare och handledd samforskar och deltar i att skapa vad de finner. Handledaren har en "icke-vetande" hållning vilket innebär att handledaren inte går in i processen genom att veta det rätta svaret. Detta bygger på utgångspunkten att man inte kan nå in i en människas inre och verkligen förstå henne. Utgångspunkten är istället ett gemensamt utforskande som bygger på expertisen hos alla, ett slags multipelt/pluralt författande. Den handledde är expert på sitt eget liv, sin egen berättelse, sina erfarenheter och kunskaper. Handledaren strävar efter att vara mentor och expertisen består i att leda den undersökande dialogprocessen där den handledde engageras i samarbetet genom berättandet, undersökandet och skapandet av berättelsen. På detta sätt verkar handledaren för att lyfta fram det *möjliga* i samtalet.

Betydelsen är inte permanent fixerad utan i ständig påverkan, i konstruktion och omkonstruktion över tid. *"Ny mening är helt enkelt nya sätt att relatera till saker och ting via nya eller ovanliga sätt att använda ord"* (Madison 1988).

Handledaren bör agera på ett öppet sätt och dela med sig av sina uppfattningar och åsikter utan att ha monopol på "sanningen". Oupphörligen så tolkar vi våra upplevelser och våra tolkningar. Som resultat uppstår kunskap som ständigt vidgas. Kenneth Gergen som är en av de främsta förespråkarna för social konstruktionism uttrycker det så här; *"Huvudsakligen sysslar (social konstruktionism) med att redogöra för de processer genom vilka människor kommer till att beskriva, förklara eller på andra sätt redogöra för världen som de lever i"* (Gergen 1985).

Förändring ses som en utveckling genom en generativ och samverkande relation.

I en artikel av Harlene Anderson & Susan Swim beskriver den handledde handlednings-situationen på följande sätt; *"There 's a feeling of being connected...she 's present... she asks questions in such way that I start thinking*

*about another way of looking at it or I think about other questions...my question becomes a nonquestion...and when I got back to my counselling center what I do flows naturally from this process" (Anderson & Swim. 1995).*

Det socialkonstruktionistiska tänkandet leder fram till en narrativ mångfald, berättelser som är mer rörliga och beroende av kontexten. Man närmar sig en mångfald av infallsvinklar kring analysen av ämnet.

Vi ansluter oss till den definition av handledning som Anderson gör. Hon definierar handledning som ett samtal som vilar på en ömsesidig grund mellan handledare och handledd, som är både generativ och relationell, genom att de handledda skapar sina egna svar och genom detta upptäcker både frihet och självkänsla.

Anderson poängterar dialogen. Handledaren och den handledde bidrar till processen med olika sorters expertis. Handledaren är expert på att föra processen framåt, genom att uppmuntra den handledde att ge sin bild, undra, undersöka och skapa sin berättelse. Den handledde är expert på sin egen berättelse, sina erfarenheter och sin kunskap.

En annan definition som tilltalar oss och som vi tycker kompletterar ovanstående definition är den definition som Sidsel Tveiten (2000) gör när hon inledningsvis citerar Lauvås & Handal och säger att handledning skall vara en betydelsefull, professionell assistans i individers och grupperns inläring och utveckling. Vidare definierar hon handledning som en verksamhet som har klara pedagogiska mål och som bereder väg för utveckling eller vidareutveckling inom funktionsorienterade ämnen eller yrken.

## Metod, urval och genomförande

Vi har använt oss av en kvalitativ undersökningsmetod. Vår undersökning bestod dels av en enkät och dels av strukturerade gruppintervjuer, en omarbetad form av "The Nominal Group Technique". Vi har följt den intervjumodell Ann Boklund beskriver i "Olikheter berikar" (1995). På detta sätt har vi samlat in material utifrån vår frågeställning om vad som är verksamt i handledning. Vi har valt ett tvåstegsurval. Vår urvalsram har varit de sju kommuner (Sollentuna, Järfälla, Solna, Sundbyberg, Upplands Bro, Upplands Väsby och Sigtuna) som ingår i FOU-Nordväst. Därefter har vi valt ut tre grupper inom Socialtjänstens individ och familjeomsorgen från de olika kommunerna utifrån geografisk belägenhet och tillgänglighet. Vi har intervjuat var och en av arbetsgrupperna för sig, utifrån deras roll som deltagare i en handledningsgrupp/som handledda. De handledda grupperna har skilt sig åt utifrån olika arbetsområden. Den första gruppen var en behandlingsgrupp, den andra var en grupp för utredning och uppföljning och den tredje gruppen arbetade med utredning och behandling. Intervjudeltagarna bestod av sammanlagt fjorton personer, huvudsakligen kvinnor. Åldersspannet låg mellan 29-57 år. Samtliga var socionomer och en tredjedel hade vidareutbildning.

Därtill har vi genomfört tre enskilda intervjuer med handledare, så kallade informantintervjuer, som vi valt med utgångspunkt från ett strategiskt urval utifrån deras olika teoretiska utgångspunkter för sitt arbete. Psykodynamisk teori, systemteori och ett socialkonstruktionistiskt perspektiv finns representerade som teoretiska referensramar hos de intervjuade handledarna. Det fanns ingen direkt koppling mellan de handledda och handledarna som vi intervjuat, däremot har respektive handledare haft handledningsuppdrag inom vår urvalsram (dvs de sju kommuner som ingår i FOU-Nordväst) under pågående undersökningstid. I fortsättningen kommer vi att växla mellan begreppen handledare respektive informant beroende av kontexten.

Vi har träffat varje grupp vid ett tillfälle, under 2 timmar. Intervjuerna har pågått under november-00 till januari-01. Material från intervjuerna har insamlats med hjälp av inspelningar på band, enkät och med blädderblocksanteckningar som gjorts under tiden gruppintervjuerna pågick. Informantintervjuerna har enbart inspelats på band.

Tillvägagångssättet har bestått i ett första telefonsamtal, en förfrågan till arbetsledaren för respektive grupp. Därefter följdes samtalet upp av ett brev med en personlig invitation (se bilaga 1) samt ett uppföljningsbrev (se bilaga 2). Därefter följde gruppintervjun. Den strukturerade gruppintervjun är en metod för att genom diskussion i grupp och under ledning av samtalsledare och assistent ta

reda på hur de intervjuade tänker kring vissa i förväg uppgjorda frågeställningar. Denna diskussion har ett fokus, i vårt fall handledningens betydelse, och den styrs av en i förhand uppgjord samtalsguide (se bilaga 4).

Den strukturerade gruppintervjun inleddes med en enkät (se bilaga 3) som besvarades skriftligt av var och en. På detta vis får den enskilde möjlighet att skriva ner sina synpunkter utan att initialt påverkas av de andra gruppdeltagarna. Enkäten bestod av en första del inledande personliga frågor kring deltagarna själva, frågor av faktakarakter: kön, ålder, utbildning, antal arbetsår inom det sociala fältet och erfarenhet av handledning. Den andra delen bestod av erfarenheter av handledning, indelat i fyra teman: "Har handledning haft betydelse i ditt dagliga arbete?" "Har handledningen betytt något för din utveckling inom det sociala arbetet?" "Finns det något (i handledningen) som varit mindre användbart för ditt arbete?" och "Saknar du något i handledning utifrån din arbetssituation i socialtjänsten idag?". Efter att var och en av deltagarna har fyllt i enkäten så berättade varje deltagare vad hon/han svarat på frågan och därefter diskuterades frågan i gruppen. Vi har därefter skrivit upp allas svar på blädderblock. Avslutningsvis gjorde gruppen en gradering utifrån vad som var mest väsentligt i sammanhanget, vad kommer närmast... osv. Detta material var tillsammans med enkäterna och bandinspelningarna från gruppintervjuerna vårt material som låg till grund för senare analys.

Grupperna har bestått av befintliga arbetsgrupper om 4-5 personer per grupp. Vi har turats om att vara samtalsledare och assistent i de olika grupperna. Inledningsvis hade vi en idé om att blanda de tre arbetsgrupperna utifrån tanken om att det skulle vara en fördel att deltagarna var okända för varandra. Risken finns att grupprocessen påverkas negativt på grund av maktrelationers påverkan och intressekonflikter när deltagarna känner varandra samt att samtalsledaren kan få svårigheter att leda diskussionen. Den ursprungliga tanken var också att gruppintervjuerna skulle äga rum på en neutral plats för deltagarna. Idén om att blanda befintliga arbetsgrupper och genomföra intervjuerna på annan plats än gruppernas arbetsplats visade sig inte möjlig på grund av praktiska omständigheter. Detta medförde att vi beslöt att genomföra intervjuerna i befintliga arbets- och handledningsgrupper.

Avsikten med gruppintervjumetoden är att generera idéer, att ge deltagarna möjlighet att reagera på och bygga vidare på vad andra deltagare säger, förstå hur andra tänker och från den aspekten kunna göra nya upptäckter.

En omständighet var att samtliga grupper varit reducerade till sitt antal vid intervjutillfället på grund av olika orsaker, bland annat sjukdom och brådskande ärenden. I litteraturen rekommenderas 6-8 personer per grupp, vilket också våra

grupper var planerade att vara. Vad gäller den reducerade gruppstorleken kunde vi inte påverka situationen.

Boklund (1995) har beskrivit den strukturerade gruppintervjun och menar att *"Gruppens accepterande, gemensamma åsikt överordnar sig visserligen den enskildes, men är samtidigt en produkt av kollektiva interaktioner i gruppen, formade i en dialektisk process mellan gruppen och den enskilde"*. Vidare diskuterar hon fördelen med att den enskilde både ges möjlighet att själv först tänka och formulera sig utifrån att svara på frågorna i enkäten och därefter få ta del av olika synpunkter i den diskussion som sedan följer.

Mogens Kjaer Jensen (1991) beskriver gruppintervjuns för- och nackdelar. Han utgår från människan som en social varelse och att det som ska undersökas, de ämnen eller förhållanden skapas i interaktionen med andra. Han säger *"i denna mening kan en gruppintervju betraktas som ett 'drivhus' där denna skapelseprocess accelererar"*(s.83).

Till gruppintervjuns svagheter hör att närvaron av andra gruppdeltagare kan inverka hämmande och på så sätt hindra den enskilde att vilja berätta om sina personliga åsikter.

Avslutningsvis vill vi väcka frågan om undersökningens generaliserbarhet och hänvisa till det material vi funnit utifrån denna frågeställning. I en artikel ur *"Gerontologia"* 4/1991 skriver Jan-Erik Ruth att målet med kvalitativ forskning måste vara att kunna generalisera resultaten. Vidare skriver Ruth att en generalisering utifrån en kvalitativ undersökning förutsätter en teoretisk förankring. Han menar att det gäller att finna en balans mellan de teman som finns i materialet och det tematiska fält som ligger bakom. Detta ger forskaren en viss möjlighet att dra generella slutsatser.

### **Hur det har varit för oss att arbeta med denna metod**

När vi påbörjade undersökningen valde vi en kvalitativ metod med förhoppningen om att det skulle bidra till att levandegöra materialet. Det vi initialt trodde var fokusgruppintervju visade sig senare vara strukturerad gruppintervju. Både fokusgruppintervju och strukturerad gruppintervju är metoder för att genom diskussion i grupp och under ledning av samtalsledare och assistent ta reda på hur intervjudeltagarna tänker kring en viss fråga. Denna diskussion har ett fokus och den vägleds av en i förhand uppgjord samtalsguide. Den avgörande skillnaden mellan dessa två metoder består i graden av aktivitet hos samtalsledaren och dels graden av struktur på själva intervjun. Den strukturerade gruppintervjun utgår från mer struktur och styrning jämfört med fokusgruppmetoden.

Utifrån metoden ”strukturerad gruppintervju” har våra intervjuer präglats av struktur och styrning. Det har varit spännande och utmanande att arbeta på detta sätt. Svårigheten har bestått i att metoden initialt ”tog mycket av vårt fokus i anspråk” på så vis att vi inledningsvis var upptagna av att handskas med metoden på ett riktigt sätt. Metoden har med andra ord varit en process i sig.

Möjligheterna i denna kvalitativa form tycker vi har varit den öppenhet som metoden erbjuder. Vi har haft möjlighet att vidga och fördjupa de frågor som dykt upp hos oss allt eftersom intervjuerna ägt rum. Likaså har det oförutsägbara, som är en del av metodens natur och återverkar på arbetsprocessen, varit en spännande lärdom.

## Emperiredovisning

### Introduktion

Vårt syfte var att få reda på vad som är verksamt i handledning. Eftersom vi valt en kvalitativ metod när vi insamlat materialet, så valde vi följdenligt en kvalitativ metod för att redovisa materialet. Vi hoppades att på detta sätt, det vill säga med hjälp av citat från intervjugrupperna kunna levandegöra empiriredovisningen.

### Vad säger intervjugrupperna?

Vi kommer först att beskriva våra intervjugrupper utifrån vad vi uppfattat som karakteristiskt för var och en av dem. Detta har vi kallat att försöka fånga gruppernas själ. Vi har tagit oss an materialet genom att försöka tematisera det som fångat vår uppmärksamhet och därefter göra konstruktioner av dessa teman utifrån materialet.

I detta sammanhang kommer grupperna till tals genom de utsagor som exemplifierar dessa teman. Vidare kommer skillnader mellan grupperna, det specifikt verksamma i handledningen att belysas i ett särskilt avsnitt. Därefter tar analysen vid och kopplingar görs till våra teoretiska utgångspunkter.

### Gruppernas själ

De tre grupper vi valde för våra intervjuer ligger alla inom Stockholms nordvästkommuner. Samtliga grupper är organiserade inom individ – och familjeomsorgen. För övrigt har de inget gemensamt. Vi har heller inte valt dem med tanke på att de står för några speciella skillnader eller likheter. Som alla arbetsgrupper visade det sig att det fanns en del skillnader som vi beskrivit som gruppernas själ. Vi har namngett dem efter det vi uppfattade som karakteristiskt för vardera gruppen; **de nyfikna, de läraktiga och överlevarna.**

**Den nyfikna gruppen** är vetgirig i största allmänhet. Den består av individer som inte stagnerat. Den nyfikna arbetsgruppen söker ständigt nya arbetsformer och vägar. Som grupp är den ganska ”nyfödd” vilket innebär att en del av dess medlemmar fortfarande har ett sug efter att lära känna sig själva på djupet och finna sin plats i en arbetsgrupp. Flera av dem är ganska unga och har inte så lång praktisk erfarenhet. De talar om att det är viktigt att hela gruppen träffas och att ge varandra utrymme. De är *nyfikna* på varandra och sin förmåga och tror på att finna *de rätta vägarna* som leder till det sociala arbetets framgång. De säger att de vill hitta en linje att jobba efter och att hela gruppen måste få höras. Samtidigt säger de också att de absolut inte vill ha arbetsledaren med i handledningen. Genom grupprocesser tänker de sig få ökade kunskaper om varandra. Denna grupp säger att de i handledningen vill lära mer om att känna igen och benämna

skeenden som till exempel parallellprocesser och projektiv identifikation. Det är i denna grupp som någon nämner att om handledning blir för tam kanske man måste ta till konfrontation.

Gruppen har inte tillsammans bestämt sig för vilken slags handledare de vill ha nästa gång utan säger att *beror på* hur det känns när dom intervjuar olika handledare. De verkar inte ha något behov av att söka handledare mot bakgrund av att ha gjort en medveten behovsinventering inom gruppen.

*Vi har inte bestämt vad den handledare vi väljer ska ha för profil, vi få se hur det känns.*

Den nyfikna gruppen består som de flesta arbetsgrupper inom socialtjänsten av kvinnor. Dessa kvinnor befinner sig också i en period av livet då de har småbarn och en stor arbetsbörda hemma. Genomsnittsåldern i gruppen är 36 år de har i snitt 6 års erfarenhet av yrket. Kännetecknande för dessa småbarnsmammor är att de har en hög arbetskapacitet och ett flexibelt sinne. Om denna situation spiller över energi till arbetet eller om energiflödet går i båda riktningar är ovisst.

Det som karakteriserar **den läraktiga gruppen** är just att de talar så mycket om kunskap och lärande. Om olika slags kunskap, ren faktakunskap, processkunskap, erfarenhetskunskap. Om att i handledningen förena teori och praktik. Denna grupp har formerat sig som ett arbetslag, genomgått kriser, konflikter och mognat tillsammans. De känner varandra väl och respekterar varandras olikheter. De verkar ha stor tillit till varandra både som professionella och som privatpersoner. De flesta är i yngre medelåldern och känner sina begränsningar ganska bra. De har en uttalad önskan att vilja fortsätta *lära tillsammans* och utvecklas med varandra. Gruppen verkar ha integrerat många metoder och teorier till en slags praktisk yrketeori där det finns många framkomliga vägar i det sociala arbetets komplexa tillvaro. De har *tydligt medvetandegjort* och *formulerat* sina behov av vilken slags handledare de just nu behöver.

*När vi köpte handledare senast skrev vi brev och presenterade den modell vi jobbar med sen intervjuade vi de tre som vi tyckte bäst motsvarade våra krav.*

Denna grupp som själva valt sin handledare uttalar tydligt att handledning är nödvändig och att jobbet svårighetsgrad kräver handledning för att motverka utbränningseffekter. Någon säger;



*Men just det här att ha en handledare i ordets rätta bemärkelse som besitter kunskaper som man inte vet själv och som dessutom kan tänka i banor som man själv inte gör, som inte är involverad i ärenden. Det skulle vara den stora förlusten i att inte ha handledning som jag ser det.*

Denna grupp har byggt upp ett gott och nära förhållande till sin arbetsledare och vill ha arbetsledaren med i gruppen som det ser ut just nu. Anledningen till detta verkar vara att arbetsledaren deltar mycket aktivt i arbetsgruppens beslutsprocesser.

**Överlevarna** klarar alla förändringar. Trots alla organisations - och samhällsförändringar finns det en grupp anställda som klara sig bra. De egenskaper som tillskrivs dessa personer är, lojalitet, integritet, hög grad av flexibilitet och engagemang i arbetet. Överlevarna har både bredd och djup i sin kunskapsbas, kunskap som i sin tur grundas i både erfarenhet och utbildning. Denna kombination av kunskap och personliga egenskaper gör att de överlever som individer nästan oavsett vad som händer i organisationen och arbetslaget. Antingen har dessa individer haft ett gemensamt gruppliv och förbrukat mycket av sin energi eller har gruppen aldrig fått en chans att tillsammans bli en grupp och är som grupp splittrad beroende på organisatoriska omständigheter. De pratar *inte om en gemensam framtida väg*. Medelåldern är över 50 år och flera av dem kan ses som något av trotjänare. En trotjänare står för kontinuitet och blir ibland också bärare av det som kallas "företagets eller organisationens själ." Tillsammans har dom arbetat mer än 100 år med socialt arbete. Denna enorma kapacitet och kompetens kan tillsammans med gruppens lösliga sammanhållning innebära att det kan vara *svårt att hitta en handledare* som de alla är nöjda med. Ingen handledare kan mer än de själva kan vilket är vad de önskar.

*En handledare måste kunna mer än vad vi kan och måste också behärska grupprocessen och hålla i ramarna.*

*Jag tycker att en professionell handledare ska behärska lagstiftning, gruppsykologi, invandrarkultur och ha yrkeskänedom.*

Handledarens betydelse kan bli för stor eller är ingen handledare bra nog för det är något annat den här gruppen behöver. Kanske en organisationsförändring eller en gemensam chef. Kraven på handledaren kan bli att hon skall matcha gruppen inom alla ämnesområden och få spela många roller som kanske saknas i gruppen t.ex. samordnare, idéspruta, organisatör. Kraven på handledaren kan också tolkas som en outtalad önskan om att skapa eller ersätta det engagemang som gruppen förbrukat på sin långa resa.

### **Vilka teman finns?**

I intervjumaterialet fann vi några områden som verkade intressanta och som vi ville titta närmare på. Därefter konstruerade vi tre teman utifrån den ursprungliga frågan om vad som är verksamt i handledning. Det första temat anknyter till *vem handledaren är* – en samtalspartner som matchar socialtjänstens personalgrupper i olika skeden. Vi har valt att kalla detta tema för **matchning**. De kategorier som bygger upp detta tema är *erfarenhet av organisationskulturen, sakkunnighet, professionalitet och personliga förutsättningar*.

Det andra temat handlar om *vad handledningen möjliggör* och där handledare och gruppen tillsammans bidrar till att skapa ett utrymme där något viktigt och nytt kan hända. Vi har valt att kalla detta tema för **perspektivseende**. Kategorierna som bygger upp detta tema är *distans, struktur, reflektion och relation*.

Det tredje temat handlar om handledningens process. Om den process som i gynnsamma fall leder fram till förvandlingen eller sinnesförändringen. Intervjupersonerna kallar det ibland en "kick". Vi har valt att kalla detta tema **transformation** och de kategorier som bygger upp och präglar detta tema är *förväntan, frustration, skapande lek, mognad och insikt*. Som säkert alla lagt märke till går de olika teman in i varandra eftersom de inte är väsensskilda.

### ***Matchning***

Det vi avser med matchning handlar om det som sker mellan handledare och handledningsgruppen, hur passformen är mellan dessa parter, dvs "hur väl handsken passar handen".

Att ha *erfarenhet av organisationskulturen* betyder att känna till organisationens villkor, i det här fallet individ- och familjeomsorgen inom Socialtjänsten, att känna till regelsystemet och rutiner inom organisationen, att vara insatt i personalens verklighet. Följande påstående illustrerar avsaknaden av erfarenhet av organisationskulturen;

*... då kände jag när jag satt där att den där karln, han kan inte det här! Han har inte jobbat på 20 år. Han fattar inte och då spelar det nästan ingen roll till slut vad han sa... (de läraktiga).*

Så här uttryckte sig ett par grupper kring vikten att känna till organisationskulturen;

*... man bör veta vad det innebär att jobba på en socialbyrå.  
Man bör veta något om själva kontexten (överlevarna).*

*Handledaren bör vara insatt i vår verklighet,  
ha kännedom och en medvetenhet om den (de nyfikna).*

Den andra kategorin i temat matchning är något som ofta benämns i samband med erfarenheten av organisationskulturen, och det är handledarens *sakkunskap*. Grupperna omnämnde kunskap om aktuell lagstiftning, om utvecklingspsykologi och invandrarkunskap som exempel på sakkunskapsområden. Här är ett uttalade som exemplifierar detta;

*Jätte viktigt att de (handledarna) har kunskaper om aktuella lagar,  
för det är lagarna som styr vårt arbete. Det är oerhört viktigt att  
handledaren vet vad vi måste göra, vad lagarna ålägger oss  
att göra (de läraktiga).*

Nästa citat handlar om handledarens sakkunskap;

*... utvecklingen som sker i samhället kräver att handledaren inte  
bara har kunskap om en sak. Det krävs mycket av handledaren, att  
ha kunskap om många olika kulturer och invandrargrupper  
(överlevarna).*

Ytterligare en utsaga som illustration;

*Handledaren behöver ha en plattform, men bredden är viktigare.  
Behovet beror på gruppen, vad man vill ha. Tänker att man får  
hämta specialkompetens någon annanstans ifrån (de nyfikna).*

Den tredje kategorin i temat matchning är vad vi kallar *professionalitet*. Med professionalitet utgår vi från hur grupperna definierat begreppet. Professionalitet innebär att organisera/strukturera handledningssituationen, att hålla ramarna, samordna och "knyta ihop säcken" och inte låta lösa trådar hänga i luften.

*Det är viktigt med handledare som kan samordna  
de olika personernas inriktningar (de läraktiga).*

*... att inte lämna trådarna kvar hängande, utan att  
knyta ihop säcken. Att styra (de läraktiga).*

*Ibland brister struktur och ramar (de nyfikna).*

Den fjärde kategorin handlar om handledarens *personliga förutsättningar*. Här återfinns handledarens engagemang, närvaro, mod, nyfikenhet och lyhördhet. Det vi valt att kalla de personliga förutsättningarna är ständigt närvarande i samtalen med grupperna. Här följer några citat som belyser detta;

*Det är jätteviktigt... att man känner att man passar ihop.  
Vi är ju en stor grupp, så där kan man tycka lite olika.  
Det är klart att det har med personen att göra, hur det känns...  
(de läraktiga).*

*... tänker på de här som varit för loja, för lite drivande,  
där det inte har hänt någonting (de läraktiga).*

*En handledare ska kunna fånga upp stämningar,  
vad det är...man ska inte behöva säga så mycket...  
(överlevarna).*

*... det händer ju saker i en grupp  
...det kräver ett visst mod... (överlevarna).*

*Handledarens engagemang är viktigt (de nyfikna).*

*Det är viktigt att handledaren visar ett genuint intresse,  
lyssnar och delar med sig. Det behövs få igång en process  
(de nyfikna).*

Man kan säga att kategorierna under temat matchning är av två slag. Att det som har att göra med handledarens *professionalitet* och *personliga förutsättningar* var så viktigt förvånade oss inte särskilt mycket. Vi kan se att dessa kategorier också vävs in under temana transformation och perspektivseende. Däremot blev vi överraskade över att handledarens *erfarenhet av organisationskulturen* och handledarens *sakkunskap* inom kärnverksamheten betydde så mycket.

### **Perspektivseende**

Det andra temat har vi valt att kalla perspektivseende. Det består av fyra kategorier och det är; *distans, struktur, reflektion och relation*. Distans innebär i det här sammanhanget att ställa sig utanför, att synliggöra. Begreppet struktur innehåller att formulera och sortera bland materialet. Reflektion tänker vi oss består av både egna och andras reflektioner. Relation som är den fjärde viktiga kategorin som är under ömsesidig påverkan tillsammans med de övriga delarna i perspektivseende.

Den första kategorin i perspektivseende är *distans*. Här avser vi, som vi tidigare varit inne på, att ställa sig utanför och betrakta. Att få syn på det hela, på helheten. Att synliggöra. Här följer några citat som beskriver detta;

*Överblick... att man blickar lite större,  
över det vardagliga (de läraktiga).*

*Man ställer sig lite utanför...  
ett sätt att distansera sig... (de nyfikna).*

Den andra delen i perspektivseende är *struktur*, att formulera sig, sätta ord på och därefter sortera. Denna del i handledningsprocessen leder den handledde vidare utifrån sin frågeställning eller problemformulering. Här följer citat från en av grupperna om detta;

*... tänka färdigt och formulera problem...  
få syn på sånt jag missat. Utforska vidare.  
Reflektera (de läraktiga).*

Den tredje delen kallar vi för *reflektion*. Det inbegriper både egna och andras reflektioner. Att se det ur en annan synvinkel, ur ett annat perspektiv än ur det man för tillfället betraktar verkligheten. Detta kan möjliggöra andra, nya sätt att tänka. Vi har valt följande citat för att belysa detta;

*... se det från olika håll (överlevarna).*

*... nya sätt att se. Ett vidare perspektiv (de nyfikna).*

*... att få perspektiv på det jag gör, om olika svårigheter, om  
olika familjearbeten och metoder – det har jag lärt mig på  
handledningen (överlevarna).*

*... se ur andra perspektiv. Tänka i andra banor. Nya infallsvinklar  
sätter igång en själv i tankearbetet (de nyfikna).*

*Få syn på sånt som jag missat (överlevarna).*

Andras tankar, idéer, upplevelser och erfarenheter kan vidga, fylla på och öppna för nya tankegångar till den egna erfarenheten. Ett utbyte med andra i gruppen har grupperna beskrivit som en viktig ingrediens. Nedanstående citat handlar om det;

*... också lära sig när andra drar ärenden (överlevarna).*

*... fått nya erfarenheter, det är saker som andra provat,  
som inte jag provat... Att våga sig ut på tunn is (överlevarna).*

*... en resa för mig som medresenär när jag såg att det var möjligt  
(överlevarna).*

*... en vinst att sitta i arbetsgruppen och lyssna på andra  
(överlevarna).*

I denna process som vi beskriver här, för att försöka nå fram till en möjlig fortsättning utifrån frågeställningen/problemformuleringen, ingår som vi tidigare sagt flera kategorier. Dels att få *distans*, formulera sig högt och pröva det mot omvärlden, *sortera* och *reflektera* i det materialet. Att ta del av andras infallsvinklar på frågeställningen och höra deras reflektioner. Ur detta, att vända och vrida, se det ur en annan synvinkel, att reflektera, lägga till och dra ifrån och så småningom hitta en möjlig fortsättning/öppning utifrån den ursprungliga frågan/problemet. Följande citat exemplifierar detta;

*... jag behöver inte tycka samma sak...intressant att höra  
vad människor tycker. Då först fattar man 'det tycker inte jag'  
eller så är det tvärtom (de läraktiga)!*

*... få sätta ord på...för att hitta vägar framåt (överlevarna).*

*... kände att det gav någonting...det hände någonting i ärendet  
...det blev nåt... hade kommit fram till någonting... kommit  
en bit längre (överlevarna).*

Ytterligare en aspekt av reflektion är handledarens specifika bidrag till perspektivseende genom sitt utanförskap. Handledaren tillför också ett annat perspektiv genom sitt utanförskap och sin sakkompetens. När handledaren har distans, ett utanförskap och tankar och idéer som skiljer sig något från gruppens tankar så tillförs ytterligare en aspekt som kan ge en betraktelse ur en annan synvinkel. Det är en form av tillförsel av nya influenser. Här följer ett par citat som beskriver detta;

*... ha en handledare som besitter kunskaper som man inte själv har  
... kan tänka i banor som man inte själv gör... (de läraktiga).*

*Handledaren ser samband, ser saker med andra ögon.  
Lyfter upp till ytan och tydliggör (de nyfikna).*

Med tiden förlorar handledaren sitt utanförskap och tillför inte längre gruppen nya influenser i form av tankar och idéer. Då uppfattar handledningsgruppen inte längre handledarens bidrag som tillskott utifrån. Här följer citat som belyser detta;

*... haft en handledare för länge. När man vet precis vad handledaren kommer att säga. Det är inte så utvecklande (de läraaktiga).*

*... handledaren inte längre 'utanförseende', utan blir indragen (de läraaktiga).*

*... inte har någon fart, åltande, tröskar på...ingen förändring när jag går ut ur rummet (de nyfikna).*

Den fjärde kategorin är *relation*. Relationen avser dels den mellan den handledde och handledaren och dels inom gruppen. Den fjärde kategorin är en förutsättning för att de tidigare beskrivna kategorierna ska komma till stånd. För att den handledde ska kunna ta upp sin frågeställning eller problemformulering krävs att den enskilde upplever handledningen som ett tryggt forum där hon/ han vågar "visa upp sig". Känslan av tillit och trygghet öppnar för mod, att våga visa sig inför andra, testa att gå vidare i tankarna och ta till sig nya betraktelsesätt. Här följer några citat som illustrerar detta.

*När jag är trygg i gruppen så vågar jag... (de läraaktiga).*

*Handledaren gav sig inte, han vågade sig in i det. Han gav sig inte, men han gjorde det på ett sånt sätt att det inte var otäckt. Det kändes tryggt, man kunde lita på... (överlevarna).*

Det tema som vi valt att kalla perspektivseende innehåller några av de ingredienser vi tror bidrar till att öppna för en förändring. *Distans, struktur, reflektion* och *relation* är fält som för tankarna vidare till begrepp som *samverkande* och *generativa* processer, som är grundläggande begrepp inom socialkonstruktionismen. Hur dessa områden kan sammanlänkas ska vi titta närmare på under analysen.

### **Transformation**

När vi började leta efter olika återkommande teman i intervjumaterialet var det lätt att finna de teman vi kallar matchning och perspektivseende. Vi upptäckte att det fanns ytterligare ett tema som hade att göra med att något ska förändras eller omvandlas. Detta tema innehåller mycket känslor och upprymdhet, man hoppas att handledningen skall ge en "kick", en sinnesförändring.

Intervjugrupperna har många olika sätt att beskriva handledningstillfällena som en både skyddad och utsatt plats där det sker något som man kallar för "processen." Transformationsprocessen innehåller fem kategorier, som likaså är processens faser; *förväntan, frustration, skapande lek, mognad och insikt.*

*Det är nåt med processen ... där allt kan hända... Det är en process både inom mig och i ärendet. Det innebär att du känner att handledaren kan mer än vad du kan och liksom förstår det här och inte är rädd (de läraktiga).*

Intervjupersonerna beskriver transformationsprocessens faser men utan att benämna dem. Egentligen startar varje handledningssession innan gruppen träffas genom förberedelse, *förväntan* och uppladdning.

*Det ska kännas ... Åhh, nu har jag handledning. Nu ska jag iväg på handledning. Det är viktigt, det ger någonting (överlevarna).*

Den inre processen kan starta som ett tankeembryo eller bara en känsla runt ett särskilt ärende. Den förstärks och skakas om genom den yttre dialogen mellan handledaren och de handledda. För den person som är i centrum för dagens handledning finns det ofta en stor portion *frustration* inför att behöva ta isär sin berättelse samtidigt som hon vet att det är nödvändigt att börja tänka i nya banor. Det gör en skillnad när ett beslut tillkommer genom en sådan process, man känner sig tryggare och säkrare jämfört om det enbart byggde på egna tankar eller känslor.

*Handledningen är ett ställe som jag kan gå till och känna mig trygg. lasta av mig saker och också visa min okunskap, jag klarar inte det här själv. Vad skönt det kändes. Jag vågar ta hjälp och visa hur dålig jag är (de läraktiga).*

*Det kan vara fruktansvärt frustrerande att behöva tänka om (överlevarna).*

Platsen där transformationen eller omvandlingen sker kallas omväxlande för lekutrymme eller reflektionsrum och kan man bara komma dit "så ger sig det andra". Ett lekutrymme är en plats där allt kan ske. En plats för förvandlingar där man kan låtsas, som om det vore på ett annat sätt. Vid denna *skapande lek* och kaos prövas nya infallsvinklar, berättelsen tas isär och betraktas från olika håll. Handledning tycks vara ett fenomen som ligger i utrymmet mellan



pedagogik och psykoterapi.Handledningens förvandlingsplats uppstår vid sessioner med mycket tydliga och trygga ramar där den enskilde socialarbetarens tankar och känslor kring ett ärende möter handledarens och gruppens.

*Det är någonting när de kommer, det ska kännas, hon kan fånga upp stämningar(de läraktiga).*

Handledarens betydelse är viktig både som sakkunnig och som en som besitter kunskaper om organisationens kultur men gruppens betydelse är minst lika väsentlig. Hur viktig gruppen är för förvandlingsprocessen får illustreras av följande utsaga;

*Detta är enda tillfället vi reflekterar tillsammans och lär känna varandra på ett annat sätt, tar del av varandras tankar och känslor som berör...(överlevarna).*

Även att lyssna och reflektera när någon annan i gruppen är i centrum för handledningen upplevs som viktigt och möjliggör fler goda handledningstillfällen.

*Det var bara det att jag kände att det gav nå'nting, det blev nå't och när handledningen var slut hade man kommit fram till något. Den person som fått handledning hade kommit en bit längre men det hade också jag som medresenär. Så jag vet inte vad det var men det kändes viktigt. Det var en resa för mig som medresenär när jag såg att det var möjligt (överlevarna).*

Vad är det då som sker i lekområdet när den handledde kommer med sin berättelse till handledningen? Den handledde har skapat en sammanhängande bild av sitt ärende för att kunna kommunicera det med klienten och sin arbetsgrupp men också för att själv förstå och få överblick. Berättelsen som tycks hänga ihop rymmer trots det mängder med frågor och luckor. När berättelsen möter handledningsgruppen i förvandlingsrummet kommer berättelsens delar att gå isär då handledaren och gruppen har frågor och synpunkter.

*När man berättar hör man det på ett annat sätt, och börjar tänka i andra banor, processperspektivet verkar i en, man är på gång (de nyfikna).*

Den handledde följer varje del när berättelsen splittras och går på så sätt både djupare in i materialet samtidigt som hon distanserar sig. Det är i detta skede

man kan märka om gruppen och handledaren har lyckats skapa ett tillräckligt stort lekutrymme. Klimatet i handledningsgruppen och tilliten till varandra är nu avgörande för om fortsättningen ske leda till en förändrad sinnesstämning (transformation) hos den handledde. I detta skede när man vänder och vrider sorterar och formulerar behövs allas fantasi och lekfullhet.

*Att få gruppens och handledarens synpunkter är som att tanka ny energi (de nyfikna).*

*Man vågar använda sin fantasi, till och med skämta om allvarliga saker (överlevarna).*

Handledarens sätt att skapa kreativa stämningar kan vara många och olika. Men det finns något gemensamt i hur de gör det. Flera av de intervjuade tar upp handledarens förmåga att överraska och förvåna som något viktigt för att en omvandling ska ske. Handledaren får inte vara förutsägbar utan bör komma med överraskande frågor och infallsvinklar som sätter igång de handledda.

*Jag började i en grupp där man hade en handledare jag haft förut. När jag satt där visste jag precis vad han kommer att säga, det var inte spännande (de läraktiga).*

Alla intervjugrupperna tar upp handledarens förmåga att härbärgera gruppens känslor och tankar vid en förvandlingsprocess när den handleddes berättelse tas isär men framför allt de känslor som uppstår av att vända och vrida och skifta perspektiv. Handledarens förmåga att hålla kvar gruppens motsägelsefulla känslor är betydelsefull och bidrar till att den handledde orkar vänta med att fatta beslut som inte har processats fram. Att få tänka färdigt och låta frågorna mogna ökar förståelsen för klienternas situation.

*...jag tänker på hur man hanterar problematiken, hur man härbärgerar. Genom åren har min förmåga att härbärgera, att ha is i magen, orka stå ut blivit mycket bättre. Utan handledning hade jag inte haft denna förmåga (överlevarna).*

Det finns intervjupersoner som menar att de ibland undviker att ta upp vissa ärenden i handledning för att de på något sätt vet att de borde göra något annat i ärendet men att de inte vill eller orkar komma fram till det beslutet. Om tilliten till handledarens förmåga och arbetssätt då bär kanske de ändå vågar.

*Det är en stor lättnad och befrielse också när man får hjälp att ta itu med det som blockerar ens engagemang (de läraktiga).*

Det omvända kan också hända, när handledningen inte fungerar. Det kan bero antingen på att handledaren är för långt ifrån den verklighet de handledda befinner sig i eller att han är för konfrontativ och på det sättet skapar en otrygg stämning. Många intervjupersoner anser att handledaren måste ha kännedom om socialtjänstens villkor, måste vara bekant med sammanhangen och förstå de ramar som styr socialarbetarnas vardag. Handledaren bör känna den värld som socialtjänsten och klienterna utgör.

*Men då kände jag att när jag satt där, den här karl'n, han kan inte det här, han har inte jobbat på 20 år, han fattar inte...  
(överlevarna).*

Den konfrontative handledaren verkar nästan ha spelat ut sin roll, i alla fall inom den del av socialtjänstens område vi undersökt. Vi har tolkat det så att det finns ett stort behov att utveckla sin yrkeskompetens under trygga former. Den verklighet socialarbetarna beskriver är komplex och kaotisk. Intervjupersonerna anser inte att de är betjänta av att hantera denna verklighet på ett konfrontativt sätt utan snarare på ett samverkande sätt.

*Det räcker inte med den klassiska handledningen, det beror inte bara på handledningen. Det är hela samhället som har förändrats. Det har förändrats otroligt. Folk blir bara ledsna och rädda vid konfrontativ handledning (överlevarna).*

Flera av de intervjuade berättar om att de tidigare varit med om handledning som varit verkningslös och som de till och med ibland upplevt som kränkande. Det som kännetecknat den typen av handledning är att handledaren suttit inne med en slags lösning och för att de handledda skulle kunna ta del av denna måste handledaren undanröja motstånd.

*När jag var alldeles ny var jag jätterädd att gå dit.  
Jag trodde att det skulle vara så. Jag fick kanske lära  
mig något av det men det är inget man eftersträvar (de läraktiga).*

Några av de intervjuade, särskilt de som är lite yngre, berättar om att de ibland saknar ett mera gruppsykologiskt synsätt, att få tillfälle att utifrån sin egen bakgrund i gruppbearbetning förstå varför de känner på något speciellt sätt i ett visst ärende. De benämner det att få *insikt* som är nödvändigt för den egna utvecklingen.

*Alltså mer att ta upp hur man mår i olika ärenden, arbetsgrupp – individrelaterad handledning Varför agerar man som man gör i vissa ärenden, hur tänker jag på det mer personliga planet (de läraktiga).*

*När jag är trygg i gruppen så vågar jag känna på vad som händer med mig själv, vad det väcker för känslor, och vad de kommer ifrån (de nyfikna).*

Efter att den handledde stuvat om i sina tankar och hela gruppen varit delaktig blir gruppens fokus åter på handledaren. Samtliga grupper säger att i det här skedet av processen blir handledarens professionalitet tydlig. Den handledde och gruppen behöver hjälp att möjliggöra nya berättelser. Handledaren ska hjälpa till att omstrukturera och sammanfoga alla lösa delar fast nu på ett nytt sätt. Genom transformationsprocessen mognar besluten fram.

*Handledaren får inte låta gruppen ta över, hon måste knyta ihop alla lösa trådar som hänger i luften (överlevarna).*

*Hon ska benämna processen och vad som kommer ut av den (de nyfikna).*

*Handledaren ska hjälpa gruppen att formulera sig och knyta ihop säcken (de läraktiga).*

*Handledningen har ökat min ödmjukhet, skapat större förståelse för det komplexa (överlevarna).*

För den som fått handledning har nu omvandlingsprocessen inletts. Hon kan kanske börja samarbeta med klienten/familjen utifrån ett annat förhållningssätt. En handledning som bygger på ett samverkande synsätt kan för familjen eller klienten bidra till handläggaren öppnar för en dialog med en större ömsesidighet.

Vi har tolkat gruppernas utsagor under transformationstemat som att i denna process uppstår en kunskap som är samstämmig med den kunskapssyn som den socialkonstruktionistiska teorin innehåller.

### **Vad är verksamt för respektive grupp?**

Vi har tidigare visat vad som är generellt verksamt i handledning genom att tematisera och kategorisera gruppernas utsagor från enkäter och gruppintervjuer. Vi har också märkt att det finns skillnader i vad grupperna anser vara verksamt i handledning. Gruppernas olikheter speglar vad som är verksamt i handledning

för var och en av dem. När vi tolkar skillnaderna kan vi se att det handlar om yrkeserfarenhet, ålder, arbetsledarnärvaro, tidsandan och yrkets kärna.

Med den socialkonstruktivistiska teorin och ett kvalitativt angreppssätt som våra redskap tänkte vi därför också redovisa det som skiljer just våra tre intervjugrupper åt, vad som är specifikt verksamt för respektive grupp. Denna redovisning går endast att generalisera på så sätt att varje arbetsgrupp är i någon mening unik och att *alla grupper har både generella och specifika faktorer* som påverkar utfallet av handledningen. Den tydligaste skillnaden har vi återfunnit i temat matchning, vilket är följdenligt eftersom matchning handlar om att motsvara specifika behov.

Genom att i matrisform redovisa gruppernas enkät - och intervjusvar (bilaga 5) vill vi visa vad som är specifikt verksamt i handledningen för varje grupp. I matrisen behåller vi de teman vi tidigare funnit; matchning, perspektivseende och transformation.

### ***"De nyfikna"***

Först kan sägas avseende temat matchning att de nyfikna de som befinner sig någonstans i första halvan av arbetslivet. De är unga och entusiastiska. Handledaren ses som en auktoritet/ expert och de nyfikna söker nytt, är i behov av nya impulser. I denna grupp är dynamiken viktig. Det behövs tempo i handledningen för att den inte ska uppfattas som tröttsam. Arbetsgruppen uppfattas som viktig. De nyfikna har önskemål om att ägna tid och utrymme i handledningen åt själva arbetsgruppen och processerna inom gruppen. Gruppen känner sig mer obehindrad, ohämmad i handledningen utan sin chef. Den innersta gruppen där deltagarna har samma befogenheter/ befattning har en särskild betydelse för deltagarna. Vi skulle vilja påstå att gruppen är viktig som identitet. Här har handledaren en stor betydelse utifrån sitt kunnande.

När det gäller temat perspektivseende så är de nyfikna den grupp där allra flest poängterar vikten av nya infallsvinklar i arbetet. De är öppna för att vrida och vända på frågeställningar, se nya samband och försöka lyfta upp otydligheter till ytan. De är entusiastiska inför nya kunskaper. De vill ha material att kunna bearbeta. De nyfikna efterfrågar ett psykodynamiskt perspektiv. De talar om parallellprocesser och utvecklingspsykologi. De är positiva till sin egen utveckling och öppna inför att ta in ytterligare influenser och att på så sätt bredda sin egen referensram.

De nyfikna pratar minst om transformationsprocessen, om omvandling eller förändring. Gruppens medlemmar har kortare tid i yrket och är förhållandevis unga. Gruppen är mer resultatintriktad och har lite mindre tålamod med "åltände och tröskande".

De vill absolut inte ha arbetsledaren med i handledningsgruppen eftersom de tycker att det är hämmande. Denna grupp verkar jämfört med överlevarna och de läraktiga mer beroende av att upprätta en gräns mellan gruppen och arbetsledaren. Behovet av att lära sig stå på egna ben och bli säkrare i yrkesutövandet är stort.

Några av gruppens medlemmar önskar dock att man i handledningen skulle jobba mer med grupprocesser och gruppdynamik som man benämner i psykodynamiska termer som parallellprocesser och projektiv identifikation.

Sammanfattningsvis kan sägas att det som utmärker gruppen som befinner sig i första halvan av det yrkesverksamma livet, är deras entusiasm, behov av nya impulser och tempo i att införliva dessa influenser. Hos de nyfikna är gruppen viktig, alla är lika, sitter "i samma båt" utifrån yrkesidentifikation. Handledaren har dessutom en auktoritetsroll utifrån sin kompetens och sitt perspektiv.

### **"De läraktiga"**

De läraktiga befinner sig någonstans i mitten av arbetslivet. Vad vi tycker utmärker just denna grupp vad gäller matchning är acceptansen av olikhet. Dels att det kan finnas olika behov av handledning *samtidigt*. Dels att behoven *växlar över tid*, beroende av grupptillhörighet. Vad gäller olika handledningsbehov samtidigt kan nämnas exempelvis arbetsgruppshandledning, enskild handledning eller konsultation (vid specifika frågeställningar, t ex neuropsykiatriska diagnoser), samverkanshandledning (olika professioner som är berörda av samma ärende) och arbetsledarhandledning.

Det finns en acceptans för att behoven inom gruppen ser olika ut och att det finns olikheter i tankar och meningar både *inom* gruppen och *mellan* enskilda gruppdeltagare och handledaren.

Vår tolkning är att handledaren ses mer som en inspiratör, någon som för in glimtar av kunskap i arbetsgruppen. Deltagarna själva tar en del av ansvaret i kunskapsinhämtandet genom att t ex läsa litteratur i ett ämne som väcker nyfikenhet.

De läraktiga har sin egen organisation tydligast i fokus vad gäller temat perspektivseende. De läraktiga ser att grupphandledning är ett sätt försöka nå samsyn. Att sitta i arbetsgruppen under en handledning och lyssna på varandra bidrar till ett gemensamt synsätt. Ett sätt att dra åt samma håll. De läraktiga har kommit fram till att det är värdefullt att deras arbetsledare medverkar i handledningen för att kunna vara i takt med sin personal vid utsatta lägen där arbetsledaren behöver fatta beslut. Det finns en förhoppning om att

arbetsledaren kan "ligga före" i tanken och ha en möjlighet att hjälpa till i processen.

Samverkan med andra professioner utifrån arbetet är ett särskilt område de läraaktiga uppehåller sig vid. Idéer finns om att till handledning bjuda in andra professioner som någon deltagare i gruppen för tillfället samarbetar med i ett specifikt ärende för att enas kring ett gemensamt perspektiv.

De läraaktiga bejakar mest transformationsprocessen och markerar att det är gruppen och individerna som är viktiga. Arbetsledaren är viktig för gruppen och är alltid med på handledningen. På så sätt slipper handledarna lägga energi på att efter handledningen övertyga arbetsledaren om att den omvandlingsprocess som uppstått är en gynnsam utveckling för ett ärende.

Gruppen beskriver transformationsprocessen som att få hjälp med något man inte orkar ta itu med själv men att man får handledningsgruppens bekräftelse i att det är nödvändigt ändå, vilket bidrar till en befriande känsla, en lättnad och insikt. Gruppen menar att handledningen är det enda tillfället att utvecklas tillsammans både som person och professionell vilket uppstår i mötet och inte för att man beslutar om det.

Sammanfattningsvis kan sägas att olikhet är ett nyckelord för de läraaktiga. Olika behov av handledning över tid beroende av arbetsuppgifter och olika handledningsbehov samtidigt. Avslutningsvis kan sägas att organisationen står i fokus. Det är viktigt att hitta ett gemensamt perspektiv inom arbetsgruppen, med arbetsledaren och med andra externa samarbetspartners för att "dra åt samma håll".

### ***"Överlevarna"***

Vad gäller temat matchning så kan inledningsvis sägas att överlevarna är gruppen med den högsta genomsnittsåldern. Gruppen befinner sig någonstans i andra halvan av yrkeslivet. Överlevarna har lång erfarenhet av yrkesfältet, de kan se tillbaka och jämföra teoribildningar och idéer som kommit och gått. De ser förändringar över tid i samhället och efterfrågar kunskap hos handledaren som är uppdaterad till dagens förhållanden. Överlevarna har stora krav på att handledaren har specialiserad kunskap inom flera områden. Överlevarna är i behov av en följsamhet hos handledare. De efterfrågar en balansgång mellan taktfullhet och respekt för gruppdeltagarnas kunskaper och samtidigt ett mod att våga sig ut i okända marker. Gruppen är luttrad och har med sig både goda och dåliga erfarenheter i bagaget. Överlevarna är en grupp självgående individer som efterfrågar en handledare som kan samordna dem.

Överlevarna har sig själva som redskap i fokus vad gäller temat perspektivseende. De använder handledningen till att organisera sin samlade kunskap inom sig för att sedan finna en möjlig väg. De fäster särskild vikt vid att uppmärksamma egna fallgropar, sk blinda fläckar. Överlevarna talar tydligast om vikten av en god relation med handledaren som en bas för att möjliggöra öppningar för var och en av deltagarna, för att möjliggöra nya perspektiv på den situation eller frågeställning man önskar få belyst i handledningen.

Överlevarna är den grupp som för fram att begreppet perspektivseende med dess olika beståndsdelar, bidrar till en ökad förmåga att hållbara, att orka stå ut i den situation där de befinner sig och inte drunkna i den ibland överväldigande problematik som råder.

Till sist vad gäller temat transformation så skiljer sig överlevarna från de andra två grupperna framför allt genom sina många år i yrket men också genom att de inte utgör någon grupp utom i handledningssammanhang och att de saknar arbetsledare. När det gäller överlevarna och transformationsprocessen handlar det mycket om individernas behov i handledningen. ”Att omvända mig själv” säger en av överlevarna vilket talar mycket om hur villkoren ser ut för överlevarna. Utan sin stora erfarenhet och kunskap hade denna handledningsgrupp haft ett nästan omöjligt arbete. Som gruppledare talar de om att även kunna lära av att vara medresenärer det vill säga att lära av när någon annan får handledning.

Sammanfattningsvis kan sägas att gruppen efterfrågar en uppdaterad handledare med specialkompetens inom flera områden och som dessutom är följsam. Fokus ligger på personalen som verktyg i ett förändringsarbete, att få hjälp att organisera sin samlade kunskap. Kvalitén i relationen mellan arbetsgrupp och handledare är grogrunden för ett fruktbart utbyte av tankar som kan föra processen vidare. Överlevarna menar att uthållighet i svåra situationer har ökat med hjälp av handledningen.

### **Vad säger handledarna?**

Vi har tidigare redovisat vad intervjugrupperna uttalat sig om vad som är verksamt i handledning. Närmast följer ett avsnitt om vad handledarna säger om vad som är verksamt i handledning, deras utsagor i relation till våra teman matchning, perspektivseende och transformation.

Vi valde att intervjua tre handledare med olika inriktningar, en av dem arbetar utifrån ett psykodynamiskt perspektiv, en annan från ett systemteoretiskt och en tredje med ett socialkonstruktionistiskt perspektiv. Syftet med vårt val var att de olika synsätten kanske skulle synliggöra skillnader i vad handledarna uppfattade som verksamt i handledningssituationerna. Så blev det inte. I handledarnas



utsagor fanns betydligt fler likheter än skillnader om vad som var verksamt i handledning. Däremot benämndes ”det verksamma” på lika sätt. Exempelvis talar den psykodynamiska handledaren om parallellprocesser, motöverföringar och projektioner som hinder för en god handledning medan den socialkonstruktionistiska handledaren talar om närvaro, tillit och respekt för att ett bra samspel ska komma tillstånd.

Handledarnas inbördes samstämmighet om de teman *matchning*, *perspektivseende och transformation* som vi funnit för att beskriva det verksamma i handledningen överraskade oss och vi beslutade oss därför att försöka se hur handledarnas samsyn med den socialkonstruktionistiska teorin såg ut.

Handledningsgruppernas och handledarnas uppfattningar om det verksamma i handledning påminner också mycket om varandra. På en avgörande punkt skilde sig handledarnas och de handleddas uppfattning åt beträffande det verksamma i handledningen. De handledda betonade i mycket högre utsträckning handledarens erfarenhet av organisationen och hans/ hennes sakkunnighet medan handledarna inte tyckte det var nödvändigt. Exempelvis säger en handledare;

*...om man vill diskutera vad som händer i möten behöver man inte det, jag är ju inte insatt i läkarnas vardag men kan ändå handleda på speciella aspekter.*

medan en handledningsgrupp uttalar sig så här om handledarens erfarenhet av organisationskulturen;

*...handledaren bör vara insatt i vår verklighet ha kännedom och en medvetenhet om det.*

och med tanke på sakkunnighet;

*...jätteviktigt att handledaren har kunskaper om aktuella lagar, för det är lagarna som styr vårt arbete. Det är oerhört viktigt att handledaren vet vad vi måste göra, vad lagarna ålägger oss att göra.*

### **Är handledarna socialkonstruktionister?**

Det socialkonstruktionistiska tänkandet leder till en narrativ mångfald. Vi har valt en del av de utsagor med de intervjuade handledarna som vi tycker illustrerar detta. En av handledarna uttrycker det så här;

*Det är en hög nivå när man får prata och tänka samtidigt.  
Det är spännande. Det är flyt. När man får sitta och säga saker ...  
"nej, förresten" ... Hålla på i kollegium, ihop med folk som är i  
olika knipor. Det är en enormt hög nivå när alla känner att  
tankarna får vara och inga tankar är fula tankar.*

I en av intervjuerna med handledare så formuleras handledning handla om att;

*...skapa ett reflektionsutrymme och en atmosfär att tänka ihop*

I samma intervju uttrycker handledaren att hon känner sig nöjd i rollen som handledare när hon kan ge professionell assistans i individers och grppers inläring och utveckling. Vidare definierar hon handledning som en verksamhet som har klara pedagogiska mål och som bereder väg för utveckling eller vidareutveckling inom funktionsorienterade ämnen eller yrken.

*...när handledningen genererar nya idéer, när det vidgar  
och ger ett annat perspektiv. Arbetsalliansen är viktig.  
Att det finns en ömsesidighet i relationen. Tilliten mellan  
handledare och den handledde är viktig, det är en parallellprocess  
till den handledde och klienten.*

I en annan intervju säger handledaren att;

*...från något som kan kännas obegripligt eller stängt  
kan man nå en slags känsla av klarhet och tydlighet  
och förstå vägar och man känner kontakt med den  
handledde.*

Det socialkonstruktionistiska synsättet öppnar upp för en samverkande relation och en process som är beroende av allas bidrag och kreativitet. Handledaren delar med sig av sina tankar och erfarenheter på ett öppet sätt, utan att monopolisera på "sanningen". I en intervju säger handledaren;

*Jag hyllar att man lyssnar, frågar och att man tänker  
'att så här skulle jag tänka, så här skulle jag göra'.  
Att våga ha idéer om hur livet skulle vara för mig och  
bjuda in till det, så att man får jämföra det med hur de  
själva tänker. Jag gillar inte att man ska värka fram sin  
egen väg. Jag vill ge mjuka och hårda krocker. Om man  
går till en hjälpare så tror jag man behöver få bilder som  
är väldigt annorlunda än de man har. Inte bara, men bland  
annat. Att få luft till sina egna bilder, så man får dem jämförda.*

Även i den tredje handledarintervjun uttrycks detta tema som vi valt att titta närmare på;

*Handledarens viktigaste uppgift är att få till stånd ett slags lekutrymme, utan att vara rädd eller försvara sig kan arbeta med sitt material. Om man kan komma dit så ger sig det andra. Bra handledning är när man är i lekområdet. Det handlar om ett ömsesidigt givande och tagande. Det handlar inte bara om handledaren, utan det är något som växer fram i handledningen.*

Ytterligare en vinkling på samma tema uttrycks i en av intervjuerna så här;

*Systemtänkande innebär ett aktivare språk, att våga vara mer... att ge sig in i det, röra sig med människor, att tycka och undra och greja. Det finns ingen ände på vad man kan tro, påstå, tycka om man är beredd att ta tillbaks det bums, dvs att det aldrig var sant. Det är också en hög nivå om man kan få tycka och tänka om människor och att man kan förmedla, och vara genuin i det, att inte gå på 'nu är jag sanningen på spåret'. Om man kan ge fan i det då är det fantastiskt. Det ger enorma möjligheter, då är det verkligen 'take it or leave it' på allvar. De tar det som de har lust till. 'Det har jag aldrig tänkt på. Det vill jag tänka vidare på'. Om man kan bidra till aha-upplevelser för människor, det tycker jag är så otroligt häftigt.*

Det senaste uttalandet anknyter till den socialkonstruktionistiska synen på förändring eller transformation. Förändring ses som utveckling via en generativ och samverkande relation. Det bygger på ett gemensamt undersökande där allas olika kunskaper och expertis tas tillvara.

I gruppen skapas vad man kan se som ny kunskap, till exempel nya sätt att se på problem, nya innebörder av livshändelser och nya sätt att handla. Det socialkonstruktionistiska synsättet betonar kunskapens relationella natur och språkets produktiva natur.

Förutsättningarna för att det tillåtande och kreativa klimatet ska uppstå tar både de handledda och handledarna upp i intervjuerna. En handledare uttrycker det så här;

*Handledning är ett utrymme att reflektera kring sitt arbete, få hjälp att tänka vidare både på sig själv och sina klienter.*

*Det viktigaste är en trygg situation och en trygg relation som innebär möjligheter att dela sina tankar och känslor.*

*Jag ser handledningsprocessen som cyklisk. Basen är tillit och därefter kommer nya sätt att tänka. Därefter återkommer tillit och nya sätt att tänka...en cyklisk rörelse.*

Så här tänker en av handledarna om faktorer som förhindrar att det kreativa klimatet uppstår;

*Det kan handla om mycket olika saker. I grupper kan det finnas spänningar, olika synsätt, konkurrens, olika konflikter, personkemi... som kan bli ett hinder. Allt som finns i individuella kontakter finns i grupper också, men i grupper blir det någonting dessutom som handlar om gruppdeltagarnas relationer. Rädsla att bli bedömd, auktoritetskonflikter. Avund kan vara ett stort hinder.*

En annan handledare uttrycker sig så här om hinder för kreativt klimat;

*När jag gick handledarutbildningen så pratade vi om våra erfarenheter och nästan alla hade några negativa erfarenheter av handledning. Den innehöll för dålig tillit, bristande klimat för att 'här får jag vara och får duga som jag är'. För mycket obehagade påhopp och tolkningar och sånt som förstör alliansen, också i paradoxala lägen, 'ju mer man visat upp – desto värre blir det på nåt vis, den känslan.*

I en annan intervju säger en av handledarna att;

*Man måste förtjäna förtroende hela tiden. Ett evigt förtjänande av förtroende. Det tänker jag är själva basen.*

I gruppintervjuerna poängteras vikten av handledarens närvaro och engagemang och även handledarna menar att detta är en förutsättning för det goda samarbetet. En av handledarna uttrycker det så här;

*Jag åtar mig inte uppdrag där jag inte känner mig nyfiken och har ett intresse av att också lära mig något själv. Jag tror det är en förutsättning för att kunna investera något i handledningen.*

Det för tankarna vidare till när handledaren och de handledda inte har mer att ge varandra, när handledningsprocessen inte längre känns fruktsam. En handledare uttrycker det så här;

*Jag har varit handledare för en grupp för länge  
när det går runt, när jag säger samma sak, då har  
jag stannat för länge.*

## Analys

Vi har nu kommit fram till analysdelen där vi har sammanlänkat våra teman med teorin. Vi har prövat våra konstruktioner av de intervjuades utsagor och testat dem mot vår teoretiska referensram, den socialkonstruktionistiska teorin. Är det möjligt att förstå materialet utifrån denna teoretiska utgångspunkt? Vad eller vilka delar går att förstå utifrån detta perspektiv? Detta har vi tittat närmare på.

I samtliga grupper omnämndes *processen* nästan som en besvärjelse, ... ”*det är nåt med processen*”, det händer något, man sa att det fanns en förväntan på det som skulle ske. Det som sker har med lärande, kunskap och omvandling att göra. Flera av de intervjuade i de olika grupperna menade att det inte är nödvändigt att vara i centrum för handledningen, att vara medresenär kan vara väl så lärorikt. Likaså talade man om arbetslagets gemensamma utveckling och lärande genom att få tillfälle att reflektera tillsammans. Den socialkonstruktionistiska teorins kunskapssyn menar att kunskap inte är slutgiltig utan hela tiden i förändring och styrs av hur vi konstruerar världen. Kunskapen ses som en ömsesidig konstruktion och en produkt av gruppens sociala utbyte. Betoningen ligger på kunskapens relationella natur och språkets produktiva natur.

Det socialkonstruktionistiska tänkandet leder fram till en narrativ mångfald, berättelser som är mer rörliga och beroende av kontexten. Man närmar sig en mångfald av infallsvinklar kring analysen av ämnet.

När intervjugrupperna berättade om vad som skedde i handledningsprocessen sa de att det var viktigt att skapa ett tillitsfullt klimat till varandra för att våga visa sin okunnighet. Viktigt var också att handledaren kan överraska och förvåna och kan hårbärgera det svåra och att det finns tydliga ramar. Detta förstår vi som att de är öppna för en *samverkande relation* mellan handledare och handledda. Om den samverkande relationen säger socialkonstruktionisterna att handledaren är ansvarig för att skapa detta utrymme för dialogen mellan handledare och handledd och mellan de handledda. Processen är beroende av allas olika bidrag och kreativitet. Den dialektiska betoningen ligger både på det oförutsägbara och på kreativiteten i mänsklig interaktion på att vi skapas och skapar våra sociala verkligheter (Shotter, 1993).

I det tema vi valt att kalla perspektivseende ingår att öppna för, ta isär, strukturera materialet och undersöka det egna perspektivet samt vidga berättandet. Samtidigt öppnas för andra nya perspektiv. Vilka andra vinklingar finns och hur ser det då ut? I denna tillåtande atmosfär, i detta skapande utrymme finns kreativiteten, möjligheterna och det man ännu inte fått syn på, det

man ännu inte kommit på. Detta utrymme ligger öppet för reflektioner, olika perspektiv, tankar och idéer.

En aspekt som fångade vår uppmärksamhet var att vi tyckte oss se en samstämmighet mellan tankarna om vad som bidrar till förändring i det socialkonstruktionistiska tänkandet och i kategorierna i våra teman *perspektivseende* och det vi kallar *transformationsprocessen*.

Det socialkonstruktionistiska synsättet inbegriper att det man kommer fram till, resultatet eller svaret inte är ett i förväg färdigt svar utan något som uppstår under processens gång.

En effekt av att vara i fokus för handledningen blir att det ur den ursprungliga berättelsen har uppstått flera berättelser genom att gruppmedlemmarna har ställt frågor och gett synpunkter. Handledningsgrupperna menade att det var viktigt att handledaren på ett ödmjukt sätt inte kommer med färdiga lösningar och egna tolkningar men ändå knyter ihop trådarna från de olika vävarna.

Socialkonstruktionistisk teori menar att den handledde är expert på sin egen berättelse, på sina erfarenheter och kunskaper. Handledaren är mer som en mentor och hennes expertis består i att leda den undersökande dialogprocessen där den handledde engageras genom berättandet, undersökandet och skapandet av berättelsen. På detta sätt verkar handledaren för att lyfta fram det möjliga i samtalet.

Utifrån ett socialkonstruktionistiskt perspektiv är utrymmet där förändring eller transformation äger rum ett område som skapas genom en samverkande och generativ relation. I detta fält går handledaren in med en "icke-vetande" hållning, det vill säga att handledaren gör inte anspråk på att ha monopol på "sanningen" eller det rätta svaret. Här i detta skapande och reflekterande utrymme öppnas möjligheter att undersöka olika perspektiv, att röra sig förutsättningslöst i en mångfald av olika bilder av verkligheten. Denna mångfald av infallsvinklar vidgar perspektivet och genererar nya tankar och idéer. I detta fält uppstår eller genereras "det nya". I skapandeprocessen ligger den dialektiska betoningen på det oförutsägbara och det kreativa.

Transformationen eller omvandlingen är en kunskapsprocess som bygger på gemensam utveckling av en generativ och samverkande relation. Vi tycker att mycket i utsagorna talar för att man kan tolka det som sker i handledning med en socialkonstruktionistisk teori. Frågan är om världen har förändrats eller om det är vårt sätt att se på den som är något annorlunda.

Vad gäller de olika teoretiska inriktningarna hos de handledare vi intervjuat har vi inte kunnat se att deras olikheter haft någon större genomslagskraft i

materialet, vilket vi hade en idé om inledningsvis. Det kan också vara så att vi vid intervjutillfällena med grupperna inte varit tillräckligt uppmärksamma på följdfrågor om handledarnas teoretiska förankring. Däremot benämner handledarna en företeelse eller process på olika sätt beroende på teoretisk förankring.

Intervjugruppernas önskemål om att handledaren ska ha god kännedom om kärnverksamheten går inte att tolka utifrån socialkonstruktionistisk teori. Under vissa omständigheter kan man kanske till och med säga att det motsäger denna teori, att det skulle finnas något förutbestämt som garanterar resultat.

När det gäller att försöka analysera vad som sägs under temat matchning vad gäller handledarens erfarenhet av organisationskulturen och handledarens sakkunighet tänkte vi istället försöka anknyta till Bernler/Johsson (Psykosocial handledning) och Tine Egelund (Analys av handledarutbildningarna...).

När det gäller erfarenhet av organisationskulturen kan vi se att det framför allt är kännedom om organisationens villkor, regelsystem, rutiner, myndighetsutövning samt att vara insatt i personalens verklighet som återkommit i utsagorna. Det som nämnts som viktigt när det gäller handledarens sakkunskap handlar till exempel om aktuell lagstiftning, utvecklingspsykologi och invandrarkunskap.

Bernler/Johnsson (1985) säger "För en definition av begreppet handledning i psykosocialt arbete är det nödvändigt att ta hänsyn till hur verkligheten inom det psykosociala arbetet ser ut." Vidare menar de att begreppet handledning ibland används oprecist och slarvigt men att det finns en commonsense-uppfattning om vad den handledning man efterfrågar skall innehålla.

Tine Egelund menar att eftersom handledning i så hög grad ses som en professionell kompetensutveckling för socialarbetare bör ett fokus vara på handledarens kunskaper om sociala problem. Hon utgår från det faktum att huvuddelen av individ och familjeomsorgens klienter har en utsatt social position med allvarliga sociala problem utöver eventuella personliga och relationella problem. Hon nämner också att det handlar om att vara insatt i hur man mobiliserar klienternas nätverk och lokala miljö och samverkar med andra myndigheter. Det verkar onekligen som Tine Egelund har en poäng i att handledare inom psykosocialt arbete bör vara mycket insatta i det sociala arbetets villkor om man får tro de handledningsgrupper vi intervjuat. Huruvida man får den kunskapen på handledarutbildningarna eller om man som vi tror oftast har förvärvat dem tidigare via erfarenhet och annan vidareutbildning vill vi inte diskutera här.



Vi avslutar analysdelen genom att sammanfattningsvis säga att de två teman perspektivseende och transformationsprocessen går att förstå ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv, medan kategorierna erfarenhet av organisationskulturen och sakkunnighet under temat matchning inte går att förstå från vår teoretiska utgångspunkt.

## Slutdiskussion

Vi har nu kommit fram till slutdiskussionen där vi låtit våra egna reflektioner komma till tals. Syftet med vår undersökning har varit att se vad som är verksamt i handledning och titta mer noggrant på dess olika delar.

Vi har försökt tolka det som intervjugrupperna uppger som verksamt ur ett socialkonstruktionistiskt synsätt, vilket visat sig vara delvis fruktbart. Vad gäller temana perspektivseende och transformation har det varit möjligt att förstå dessa teman från vårt valda synsätt. Vad gäller matchning är frågan om hur detta kan förstås ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv fortfarande obesvarad.

Vi har sett att det finns ett glapp mellan vår önskan att använda den socialkonstruktionistiska teorin för analysen av det empiriska materialet och den verklighet som intervjugrupperna beskrivit. Kanske är det som med all utveckling att olika synsätt hakar i varandra och det gamla upphör efterhand då vardagen kräver nya angreppssätt. Nya teorier och metoder utvecklas som tar sig an uppgifterna på ett mer tidsanpassat sätt. Handledning i psykosocialt arbete är liksom livet i övrigt på väg någonstans och många teorier och metoder krävs.

Vår undersökning har visat att handledningsgruppernas behov och önskemål ser olika ut framförallt beroende på mängden yrkeserfarenhet, fortbildning och det speciella fält inom vilket man är verksam. Det man också kan se är att av de intervjuade finns flera, framför allt bland de äldre som tidigare haft handledning som de inte tycker varit till nytta för dem i sitt yrkeskunskande. Bland de yngre finns ett behov av att förstå och benämna det som sker inom dem och varför. Man kan alltså se att även tidigare erfarenhet av handledning är något som skiljer grupperna åt.

Det som har slagit oss under arbetet med denna undersökning är för det första hur stor betydelse handledning har och för det andra betydelsen av att handledaren kan matcha gruppen professionellt/yrkesmässigt. Den av de intervjuade som tydligast uttryckte vikten av att en handledare kan matcha gruppen yrkesmässigt är den som sa;

*Det räcker inte längre med den klassiska handledningen, det beror inte bara på handledningen, det är hela samhället som har förändrats (överlevarna).*

Vi förstår det som att i uttalandet ligger att den traditionella handledningen fungerar och är behövd men ändå inte tillräcklig. För de som tycker så här betyder det att de har nått en nivå då de för att utveckla en ny och högre kvalitet

på sitt arbete behöver något ytterligare. Kanske något som anknyter till samhällsförändringarna till exempel lagstiftning, utvecklingspsykologi, mångkulturella miljöer. Frågan aktualiserar också vilken kompetens som behövs inom handledarens område och vilken sakkunskap som tillhör arbetsledarens område. Kan det vara så att behoven mest varierar med mängden yrkeserfarenhet och ålder, de äldre socialarbetarna vet mindre om hur samhällsförändringarna verkar än de yngre som har vuxit samman med förändringen. Vi tycker oss se en tendens att de äldre vill ha mer kunskap om det *postmoderna* medan de yngre vill ha mer *grupprocessande* vilket de kanske saknar i både utbildning och genom sin handledningserfarenhet. För att uppnå en kvalitetshöjning i det sociala arbetet verkar i alla fall olika individer och olika grupper behöva lägga till olika slags kunskaper.

Mot bakgrund av att de intervjuade så tydligt markerar att handledaren ska kunna matcha dem yrkesmässigt är det förvånande att anskaffandet av handledare ofta verkar vara något som är helt upp till den enskilda gruppen att avgöra själv. Hur man väljer handledare eller handledningssätt är inte alltid baserat på att gruppen analyserat sina behov eller vilken typ av kvalitetsutveckling som önskas. Det kan lika väl vara en känslomässig process som beror på "personkemin", som då blir en avgörande faktor. Vi undrar om denna fråga reflekteras över på ledningsnivå?

Om nu detta förhållande gäller, det vill säga att handledarens förmåga att matcha gruppen är så viktig föds en annan fråga; vad innebär det om det inom samma organisation finns flera handledare med helt skilda synsätt? Om till exempel försörjningsenheten har en handledare som förespråkar kontroll och distans gentemot klienterna medan behandlingsenheten gentemot samma klient arbetar för en ökad delaktighet och större individuellt ansvarstagande. Om handledning ses som en kompetensutveckling för socialarbetarna hur ser då organisationsledningen på att handledare arbetar i olika riktningar? Vilket ansvar har organisationen/beslutsfattarna/cheferna för att den kompetensutveckling och fortbildning de anställda får kommer brukarna till godo på ett sätt som är sammanhängande och begripligt? Vi anser att handledning är ett möjligt styrmedel för en ökad kvalitetsutvecklingen i socialt arbete. Det kan också vara så att områdena försörjning och behandling i beslutsfattarnas ögon är väsensskilda och därför möjliggör helt olika budskap till brukarna, dvs bygger på olika, kanske motsatta, teoretiska/ ideologiska inriktningar.

Handledning är en av de vanligaste formerna av kompetensutveckling. Alla tycks vara överens om att det är nödvändigt med handledning. Men är det egentligen alltid så? Kan det i vissa skeden vara så att någon annan form av kompetenshöjning är viktigare? Är det så att den grupp vi kallat överlevarna

egentligen är ganska handledningstrött och skulle behöva något annat. Det får inte heller gå slentrian i handledningen. Handledningen måste överraska och förvåna var en av utsagorna från de intervjuade, det gäller inte bara den enskilde handledaren utan handledning överhuvudtaget.

Vi har under intervjuarbetet blivit förvånade över att inte kunde upptäcka större skillnader mellan handledares olika sätt att handleda. Att handledarens teoretiska bakgrund inte gjorde större avtryck i materialet. Vi undrar vad det betyder, är det viktigare att handledaren har en metod/teori än vad det är för någon metod/teori?

Är det handledarens karisma eller auktoritet som är det viktigaste eller hennes erfarenhet av yrkesområdet? Finns det en tendens från handledares sida att anpassa sin modell efter de trender som är aktuella inom behandlingsvärlden och efter de tankar och dialoger som för tillfället styr diskursen?

Många frågor har väckts under vårt arbete. En del frågor tycker vi blev besvarade genom denna undersökning, medan andra förblev obesvarade denna gång men kanske kan bli besvarade vid en ny undersökning.

Vi skulle vilja avsluta med några rader av gammal visdom som vi tycker passar in i sammanhanget;

*Det är inte själva tingen som oroar oss  
utan de meningar vi har om dem (Epiktetos).*

## Litteraturlista

- Anderson, H. (1999) *Samtal, språk och möjligheter – psykoterapi och konsultation ur postmodern synvinkel*. Smedjebacken. Mareld.
- Anderson, H. & Swim, S. (1995) *Supervision as collaborative conversation: connecting the voices of Supervisor and Supervisee*. Journal of Systemic Therapies, Vol. 14, No 2,
- Bernler, G. & Johnsson, L. (1985) *Handledning i psykosocialt arbete*. Lund. Natur och Kultur
- Boalt Boethius, S. & Ögren, M. (2000) *Grupphandledning – den lilla gruppen som forum för lärande*. Smedjebacken. Mareld Ericastiftelsen
- Boklund, A. (1995) *Olikheter berikar*. Stockholms Universitet Socialhögskolan/ Institutionen för Socialt arbete. Rapport i socialt arbete nr. 71-1995.
- Egelund, T. (2000) *Täcker handledarutbildningarna dagens sociala problem?* CUS, Socialstyrelsen. Artikelnummer 2000-35-002. Särtryck ur Socionomen, nr 2, 2000, sid 31-37.
- Forsmark, A. (2000) *Människans centrum finns i samtalet* Fokus 2/2000.
- Gergen, K.J. (1985) *The social constructivist movement in modern psychology*. American Psychologist, 40, 255-275.
- Madison, G. B. (1988) *The hermeneutics of postmodernity*. Bloomington: Indiana University Press.
- Kjaer Jensen, M. (1995) *Kvalitativa metoder för samhälls- och beteendevetare*. Lund. Studentlitteratur
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund. Studentlitteratur.
- Ruth, J-E (1991) *Reliabilitets- och validitetsfrågan i kvantitativ respektive kvalitativ forskningstradition* Gerontologia 5(4): 277-290. Katsaukset.
- Shotter, J. (1993) *Conversational realities: Constructing life, through language*. Sage Publications Ltd. London.

Socialstyrelsens utvecklingsenhet (1998) *Fokusgrupper i äldreomsorgen*. Stockholm.

Socialstyrelsen, CUS 1999:6 *Analyse af handlederuddannelserna i Göteborg, på Sköndal och i Umeå*. Stockholm.

Tveiten, S. (2000) *Yrkesmässig handledning – mer än ord* Lund, Studentlitteratur.

Wallén, G. (1993) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund. Studentlitteratur.

Westlund, P. (1999) *Lära av varandra. Kollegiegranskning. Kvalitetskartor. Fokusgrupper*. Kalmar. Rapport – Fokus 1997:7

## Bilaga 1

Till  
Samtliga Fokus-  
gruppdeltagare

Vi vill tacka dig för att Du accepterat vår inbjudan att delta i diskussionerna om handledningens betydelse för din utveckling inom det sociala arbetet.

Vi som kommer att leda mötet går tredje året på Ersta-Sköndals handledarutbildning och skriver en uppsats om vad som är verksamt i handledning. Under mötet kommer vi att diskutera handledningens betydelse utifrån era erfarenheter. Vi är intresserade av dina *samlade* erfarenheter av handledning, inte bara den handledning du har just nu. Det är vår förhoppning att vi med stöd av dessa diskussioner ska kunna fånga vad som är essensen av handledning, hur olika arbetslag och handledare kan matcha varandra och vad som saknas i handledning utifrån den arbetssituation som finns inom socialtjänsten idag. För att vi ska minnas vad Ni berättar kommer vi att använda bandspelare. Dessa band kommer senare att raderas. Vi kommer på intet sätt att återge vad någon enskild har sagt. Givetvis har vi tystnadsplikt om vad som sägs och diskuteras på dessa möten.

Eftersom vi endast inbjudit ett begränsat antal deltagare är vi beroende av Din medverkan för att kunna genomföra undersökningen som vi tänkt. Fokusgruppintervjun beräknas pågå 2 timmar. Vi ser fram emot att ta del av dina erfarenheter och åsikter om betydelsen av handledning i psykosocialt arbete.

Om du av någon anledning skulle få förhinder var vänlig att kontakta oss på telefonnummer 08-579 211 45. Du kan också kontakta oss om Du undrar över något med anledning av denna undersökning.

Varmt välkommen till fokusgruppmötet den 16/1-01 kl 13.00-15.00 som kommer att äga rum på din arbetsplats.

Christina Löwenborg

Lisbeth Nilsson

## Bilaga 2

### Uppföljningsbrev om fokusgrupp

Hej fokusgruppdeltagare!

Vi vill än en gång tacka dig för att du vill bidra till att bredda vår kunskap om handledningsprocessen.

När vi nu startat med gruppintervjuerna vill vi understryka hur viktig din medverkan är. Vi vill därför erinra om syfte och ramar.

Som vi tidigare berättat ska fokusgruppintervjuerna användas som underlag för en uppsats som vi skriver i handledarutbildningen på Ersta-Sköndals högskola. Uppsatsen handlar om vad det är som är verksamt/ hjälpsamt i handledningsprocessen. Vi är intresserade av dina erfarenheter av handledning överhuvudtaget, inte bara den handledning du har just nu. Du är lika viktig för intervjun oavsett om du har mycket eller lite erfarenhet.

Syftet med just gruppintervju/fokusgrupp är att effektivisera intervjuerna och att genom diskussion så småningom få fram **gruppens** olika meningar och erfarenheter om handledningens betydelse för det sociala arbetet.

Ramarna handlar om tid och rum. Vi önskar att du vill avsätta två timmar för intervjun och att vi kan tillbringa den tiden på en plats där ni kan vara ostörda.

Än en gång, vi ser fram emot att få träffa er.

Välkommen till intervjun/samtalet tisdagen den 16/1-01 kl. 13.00 – 15.00, som kommer att äga rum på din arbetsplats.

Hälsningar

Christina Löwenborg Lisbeth Nilsson



## Bilaga 3

Enkät till fokusgruppdeltagare,

1. Kön?
2. Din ålder?
3. Utbildning
  - akademisk examen/ motsvarande?
  - Annan vidareutbildning ?
4. Hur länge har du varit verksam i socialt arbete?
5. Har du haft handledning tidigare, innan den handledning som pågår nu?  
Ja/Nej

- 
1. Har handledning haft betydelse i ditt dagliga arbete? I så fall nämn den viktigaste betydelsen.
  2. Har handledningen betytt något för *din utveckling* inom det sociala arbetet?  
Vad har varit viktigast?
  3. Finns det något ( i handledningen) som har varit mindre användbart för ditt arbete?
  4. Saknar du något i handledning utifrån din arbetssituation i socialtjänsten idag?

## Bilaga 4

### Samtalsguide med frågeområden och frågeställningar

#### 1. Har handledningen haft betydelse i ditt dagliga arbete?

- \* Vad är handledning enligt din definition?
- \* Vilken är den största behållningen av handledning? Vad är viktigast att *nå fram* till ?
- \* Hur ser du på handledningsgruppens betydelse ?
- \* Vad är ”bra handledning”, *hur* är det? Vad bidrar till ”det goda”?
- \* När känner du som handledare dig nöjd ?

#### 2. Har handledningen betytt något för din utveckling inom det sociala arbetet?

- \* Vilken är handledningens betydelse– i din yrkesroll, som professionell? Ge exempel.
- \* *När* har inverkan varit som störst?
- \* Vad är det som *händer* (förändras/ transformeras) i handledning?
- \* Vilka är dina viktigaste lärdomar eller erfarenheter?
- \* Har ditt synsätt förändrats över tid? I så fall på vilket sätt?

#### 3. Vad i handledningen har varit mindre användbart i ditt arbete?

- \* Ser du några hinder för handledning? Hur har de visat sig? Vad har de handlat om?

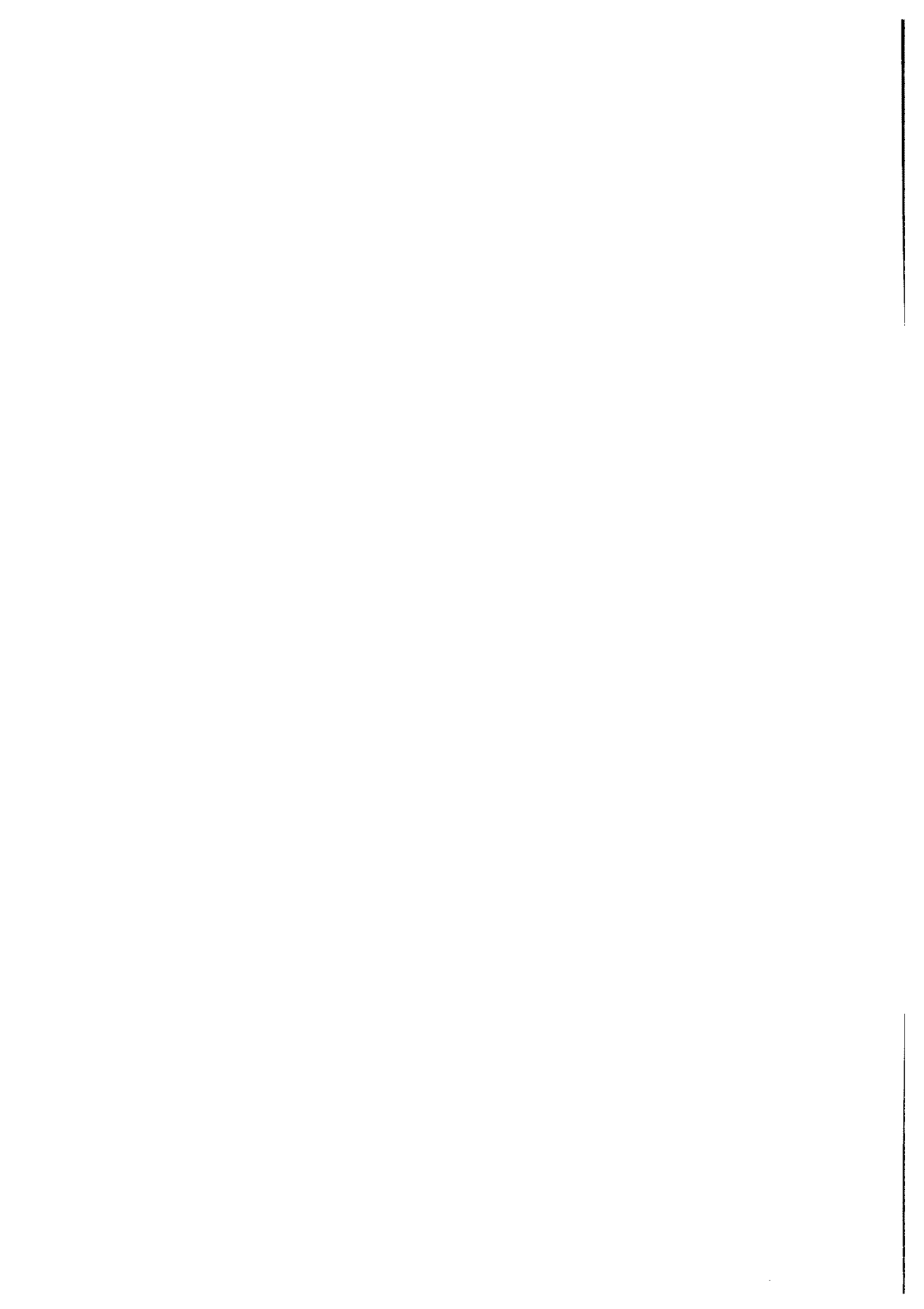
#### 4. Saknas du något i handledning utifrån din arbetssituation i socialtjänsten dag?

- \* Vad tror du behövs i handledningen i framtiden?
- \* Vad vill du se mer av eller lägga till?

## Bilaga 5.

### Matris. Vad är verksamt i respektive grupp?

Teman	de nyfikna	de läraktiga	överlevarna
<b>Matchning</b>	<p>”Få igång en process. Dynamik.”</p> <p>”Chefen bör inte vara med på handledningen.”</p> <p>”Jobba med gruppen, grupp-processen, gruppdynamik.”</p> <p>”Lära sig något nytt, annars äta.”</p>	<p>”Vi är ju en stor grupp. Där kan man ju tycka lite olika.”</p> <p>Man behöver inte tycka samma sak.”</p> <p>”En bra handledare... delar med sig av sina kunskaper. Det ökar nyfikenheten hos mig att ta reda på mer.”</p> <p>”Man behöver olika slags handledning beroende av arbetstillhörighet.”</p>	<p>”Viktigt med handledare som kan samordna de olika personernas inriktning”.</p> <p>”... är inte jag <i>där</i> då kan jag inte, utan är totalt fastlåst.”</p> <p>”Viktigt att ha fäلتkunskap utifrån att samhället förändras.”</p>
<b>Perspektivseende</b>	<p>”Får hjälp att se ur andra perspektiv. Tänka i andra banor.”</p> <p>”Nya infallsvinklar sätter igång en själv i tankearbetet.”</p> <p>”Handledaren ser samband, ser saker med andra ögon. Lyfter upp till ytan.”</p> <p>”Ökar ödmjukheten. Skapar större förståelse kring det komplexa.”</p>	<p>”...vits med att sitta i arbetsgruppen och lyssna på de andra. Det är ju också ett sätt att få samma synsätt.”</p> <p>”Arbetsledaren ska vara med... det är värdefullt att jag är med i processen, för när vi hamnar <i>de lägena</i>, så är jag där också, kanske t o m före och kan hjälpa till.”</p> <p>”Samverkan, alltså! Kunde bjuda in dem (vuxenpsykiatri) på handledning, att man samlas.”</p>	<p>”Att organisera kunskap, att sätta ord på, att finna rätt väg. Se mina blinda fläckar.”</p> <p>”... genom åren har min förmåga att hårbärgera, ha is i magen blivit mycket bättre genom att jag haft så mycket handledning. Utan handledning hade jag inte haft denna förmåga.”</p> <p>”Det kändes tryggt, man kunde lita på honom.”</p>
<b>Transformation</b>	<p>”Process tänkandet börjar kännas, det är nå't som verkar i en, man är på gång.”</p> <p>”Det känns svarare ju längre man jobbat.”</p> <p>”Det är jobbigt när man trösklar på, det känns för tamt.”</p> <p>”När man berättar börjar man tänka på ett annat sätt.”</p>	<p>”Man växer tillsammans.”</p> <p>”Hjälp att se det jag missat.”</p> <p>”Tänka färdigt, formulera problemen.”</p> <p>”Jag känner mig säkrare i gruppen.”</p> <p>”Det uppenbaras något som redan fanns och som man får jobba färdigt med.”</p> <p>”En lätnad, befrielse som ger insikt.”</p> <p>”Jag utvecklas som person och proffs med de andra.”</p>	<p>”Jag kan använda mig själv.”</p> <p>”Hjälp att se mina blinda fläckar.”</p> <p>”Klara av att gå på tunn is.”</p> <p>”Våga höja ribban.”</p> <p>”Att kunna se med barnets ögon.”</p>





# Vad är verksamt i handledning?

- en kvalitativ undersökning

► Med frågeställningen "Vad är verksamt i handledning?" framför ögonen har vi mött både handledda och handledare.

Vi har intervjuat tre handledningsgrupper, samtliga inom individ och familjeomsorgen inom socialtjänsten i nordvästra Stockholm, utifrån deras tankar och erfarenheter om vad som är verksamt i handledning.

Därutöver har intervjuer gjorts med handledare som har olika teoretiska utgångspunkter. De har bidragit med sina tankar och reflektioner om essensen i handledning. ♦



ISBN-91-89681-00-0

Forsknings- och utvecklingsenheten för socialtjänstens  
individ- och familjeomsorg i Stockholm Nordväst  
e-post: [fou-nordvast@sollentuna.se](mailto:fou-nordvast@sollentuna.se)