



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# **Ditt problem är mitt problem**

**- en kvalitativ studie om socialarbetares uppfattning av handledning**

Socionomprogrammet  
C-uppsats HT 2010  
Författare: Isabelle Brinkåker  
Handledare: Tore Brännberg

# ABSTRACT

**Titel** Ditt problem är mitt problem – en kvalitativ studie om socialarbetares uppfattning av handledning.

**Författare** Isabelle Brinkåker

**Nyckelord** Handledning, processhandledning, grupphandledning.

Syftet med denna uppsats är att undersöka vad handledning för socialarbetarna har för funktion, det vill säga vad målet är med att ha handledning och vad innefattar handledning inom socialt arbete, men också om vad socialarbetarna själva önskar få ut av sin handledning och om de är nöjda med den handledning som de får idag. Jag har valt att ta reda på om socialarbetarna upplever sig ha nytta av sin handledning och om de anser sig bli stöttade i deras klientärenden och deras mående med att jobba professionellt med andra människors problematik genom handledningen.

Även handledarens roll och uppgift i handledningen är också något jag valt att kort behandla och ta upp i min uppsats.

Detta syfte uppfyller jag genom att besvara mina frågeställningar:

- Vad för funktion fyller handledning för socialarbetare enligt teoretikerna?
- Vilka funktioner borde handledning fylla enligt socialarbetarna?
- Vad anser socialarbetarna om handledning i grupp?

För att få svar på dessa frågeställningar så intervjuade jag sex socialarbetare från Göteborg som vid dessa intervjutillfällen fick regelbunden handledning. Jag intervjuade personal från tre olika enheter: ett boende inom funktionshindersektorn, ett socialkontor samt en utförarenhet inom socialtjänsten. Jag använde mig av en basaltutformad intervjuguide vid intervjuerna och ställde följdfrågor beroende på innehållet i informantens svar. Jag intervjuade också en av dessa verksamheters handledare. Därefter placerade jag alla svar utifrån diverse teman som jag ställde upp med utgångspunkt från mina intervjufrågor och analyserade sedan dessa temans innehåll utifrån de teoretiska perspektiv och tidigare forskning som jag funnit vara mest lämpliga. De teoretiska perspektiven innefattar främst definitioner av begrepp kring diverse handledningsinriktningar och varianter som framförts av olika författare. Forskningen kring mitt tema som jag funnit kommer från en undersökning som gjordes i Göteborg 1981 samt genom två kandidatuppsatsers undersökningar.

Handledning är av vikt för personer som jobbar inom socialt arbete, menar både teoretikerna och mina informanter. Handledningens funktion bör innefatta diverse stöd och hjälp av både handledare och kollegor för att kunna orka med det som upplevs vara ett tungt ansvar att ta hand om de klienter man möter. Handledningmötena ska fungera som en hjälp till att bearbeta händelser och situationer som uppstår och även tolka dessa situationer. Tuffa situationer kräver handledning för att minska den psykiska påfrestningen som socialarbetare tvingas att möta och bära. Handledningen ska vara en avlastning.

Både informanterna och teoretikerna anser att handledning behövs för att ”smörja verktyget” och detta så kallade verktyg eller instrument är just vad teoretikerna och socialarbetarna i min uppsats anser socialarbetare är - både yrkesjaget och personjaget. Den handledde ska få möjlighet att lära sig förstå processer och skeenden inklusive sitt eget agerande i behandlingssituationen genom handledarens expertis och processinriktad handledning. Genom handledning önskar den handledde en utveckling av sin profession inom socialt arbete, men även utveckla sin professionella yrkesidentitet. Handledning ska finnas till för både socialarbetaren och personen som är socialarbetaren.

Anledningen till att grupphandledning är av främsta intresset är för att man samarbetar med sina kollegor om gemensamma klienter. Det är arbetsgruppen som är själva teamet och det är teamet som tillsammans med gemensamma klienter ska verka för att verksamheten ska fungera och kunna ge klienterna det bästa stödet. I gruppen kan man diskutera yrkesskickligheter och kompetensutveckling ihop med kollegorna och genom detta kan man ta vara på varandras reflektioner som bidrar till en professionell utveckling.

De socialarbetare jag intervjuat upplever sig ha nytta av sin handledning och därmed får de även en möjlighet till att bli stöttade i deras klientärenden och deras mående med att jobba med andra människors problem. Socialarbetare vill ha handledning och man ska få handledning om man jobbar med människor. Socialarbetarens uppgift är att bära och för att man ska orka med att bara vidare så måste man få lämna ifrån sig detta tunga. Socialarbetare har fått sina jobb för att orka med och det gör de lättare med hjälp av handledning.

## TACK

Jag vill rikta ett stort tack till alla mina informanter som ställt upp för intervju under denna undersökning. Genom era individuella tankar och reflektioner har min uppsats blivit möjlig att genomföra.

Stort tack till socialsekreterarna Ásdis Collberg, Martin Löfås och Lasse Åkesson som under min praktikperiod bollade idéer med mig angående socialarbetarnas tuffa yrke och psykiska mående. Resultatet blev denna uppsatsidé och att undersökningen genomfördes.

Alla mina nära och kära riktar jag också ett ödmjukt tack till som stått ut med min mentala frånvaro och min asociala livsstil under denna tid för undersökning och uppsatsskrivande. Likaså min hund Conan vill jag ta upp då han tålmodigt och troget väntat in mig under min skrivperiod, även om han nog anser att det var ofrivilligt utfört.

Till sist vill jag givetvis tacka Tore Brännberg som bidragit med handledning i mitt uppsatsskrivande, men även för att från starten av min studietid på socionomprogrammet ha varit en stor inspirations- och kunskapskälla för mig.

Isabelle Brinkåker

Göteborg, november 2010

# **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

---

<b>1. INLEDNING</b>	<b>6</b>
1.1 SYFTE	7
1.2 FRÅGESTÄLLNINGAR	7
<b>2. BAKGRUND</b>	<b>7</b>
2.1 HANDLEDNINGENS UPPKOMST	7
<b>3. TIDIGARE FORSKNING</b>	<b>8</b>
3.1 HANDLEDNING – EN NÖDVÄNDIGHET FÖR SOCIALT ARBETE	8
3.2 ETT GEMENSAMT SOCIALKONTOR	8
3.3 ”KLART ATT MAN ALLTID BLIR BÄTTRE MED HANDLEDNING”	9
<b>4. TEORETISKA PERSPEKTIV</b>	<b>10</b>
4.1 HANDLEDNING	10
4.2 HANDLEDAREN	12
4.3 GRUPPEN OCH GRUPPHANDLEDNING	12
<b>5. METOD</b>	<b>14</b>
5.1 VAL AV METOD	14
5.2 FÖRFÖRSTÅELSE	15
5.3 AVGRÄNSNING	15
5.4 LITTERATURSÖKNING	16
5.5 URVAL	16
5.6 INTERVJUGUIDE	16
5.7 GENOMFÖRANDET OCH ANALYSFÖRFARANDET	17
5.8 VALIDITET OCH RELIABILITET	18
5.9 GENERALISERBARHET	19
5.10 FORSKNINGSETIK	19
5.11 METODKRITIK	19
<b>6. RESULTAT OCH ANALYS</b>	<b>20</b>
6.1 Vad är handledning generellt och vilka funktioner borde den uppfylla för dig som socialarbetare?	20
6.1.1 Författarens analys	22
6.2 Vad för handledning får du idag och vad vill du ha för handledning?	23
6.2.1 Författarens analys	25
6.3 Vad för funktion har kollegor och grupphandledning?	26
6.3.1 Författarens analys	27

<b>6.4 För vem hjälper handledningen? Dig som person eller dig som yrkesprofessionell?</b>	<b>29</b>
<b>6.4.1 Författarens analys</b>	<b>30</b>
<b>6.5 Vad handledaren tycker om handledningens funktion – en analys</b>	<b>31</b>
<b>7. SLUTDISKUSSION</b>	<b>32</b>
<b>7.1 VIDARE FORSKNING</b>	<b>35</b>
<b>REFERENSER</b>	<b>37</b>
<b>BILAGOR</b>	<b>39</b>

# 1. Inledning

---

Många av de studerande inom socialt arbete motiverar detta studieval med att de vill ha ett yrke med praktisk innebörd där de ”arbetar med människor”. En av socialarbetarnas främsta uppgifter, som bland annat författaren Magdalene Thomassen (2007) beskriver, är att förebygga och avhjälpa de klienter och patienter med sociala problem, men också att minska och förbättra dessa personers livssituation. De personer som arbetar inom socialt arbete utför olika handlingar i många olika situationer. Som socialarbetare kan man få olika yrkesbefattningar och ha möjlighet till att jobba inom väldigt många olika områden. Därmed är det väldigt lätt att som socialarbetare ställas inför diverse komplexa utmaningar i komplexa arbetssituationer. Dessa komplexa arbetssituationer förutsätter att socialarbetaren klarar av att utföra bedömning och praktiskt handlande. I och med detta så krävs en förmåga att kunna utöva en direkt interaktion med andra människor och då inte sällan med människor i kris.

Vidare beskriver Thomassen (2007) att arbetar man inom den sociala sektorn så utövas det automatiskt en direkt interaktion med andra människor och då oftast i relation till dessa människors hälsobehov och livskvalitet, men också deras sociala förmåner. Ett överordnat mål för arbetsuppgifterna inom socialt arbete är att i vid mening på ett eller annat sätt bidra till att förbättra människors livssituation och befrämja det goda för dem. I denna yrkesutövning kommer socialarbetarna själva kunna ingripa i andra människors liv på ett avgörande sätt – människor som vid den tidpunkt då socialarbetarna möter dem ofta befinner sig i sårbara och utsatta situationer.

En släkting till mig började hösten 2010 på socionomprogrammet i Helsingborg. Hon fick alldeles nyligen vara ute på praktik under en vecka på ett socialkontor. Det första hon gjorde när hon kom hem från praktiken var att berätta om olika klientärenden och möten som hon fått erfara och uppleva. Hon tyckte det var så hemskt att det finns människor som måste komma till socialkontoret för att be om matpengar. Att de inte ens har pengar till mat till sin familj måste vara fruktansvärt ångestladdat menade min släkting.

Varje dag efter min släktings vistelse på praktiken så berättade hon för mig vad hon fått uppleva och hon var tydligt berörd av de klienter som hon fått möjlighet att träffa. Hon var väldigt berörd av dessa människors behov av hjälp och av vilken hemsk livssituation många befann sig i.

Uppenbart behövde min släkting få prata av sig om dessa för henne hemska möten som hon fått uppleva då hon varit på socialkontoret. Därmed tänker jag att för min släkting var det emotionellt tufft för henne att få se och bära andra människors problem.

Hur är det att ta emot andra människor som upplever trauma och kris? Socialarbetarna är ju själva människor som har egna problem och har egna negativa upplevelser och erfarenheter så hur hanterar de en situation där de själva i sin professionella yrkesroll nyttjas som redskap och måste ta emot fler än en klients eller patients problematik?

Det var detta som kom till att utforma min uppsatsidé och som sedan formade mitt undersökningsområde. Det jag fokuserar främst på är vikten av *handledning* för socialarbetarna samt hur och vad för handledning.

Av egen erfarenhet anser jag att var person som arbetar med socialt arbete har ett mer eller mindre stort behov av att själv få stöd genom sitt arbete. Detta för att få stöd i det arbete med gör, men också för att få stöd med att stödja sina klienter och patienter. Detta stöd kan komma ifrån kollegor, chefen eller andra yrkeskollegor med flera.

Det jag har undersökt och tar upp i min uppsats är som sagt handledning främst, men även handledarens roll för socialarbetaren och dennes stöd till att socialarbetaren ska kunna utföra sina klient- respektive patientärenden. Det vill säga, stötta socialarbetaren till att kunna utföra sitt jobb.

## 1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vad handledningen för socialarbetarna har för funktion, det vill säga vad målet är med att ha handledning och vad handledning innefattar inom socialt arbete, men också om vad socialarbetarna själva önskar få ut av sin handledning och om de är nöjda med den handledning som de får idag. Det jag vill få ut av undersökningen var ifall handledningen verkligen hjälper socialarbetarna till att kunna utföra sitt arbete så professionellt som möjligt.

Även handledarens roll och uppgift i handledningen är också något jag valt att kort ta upp just för att se vad en handledare själv anser om handledning.

## 1.2 Frågeställningar

- Vad för funktion bör handledning fylla för socialarbetare enligt teoretikerna?
- Vilka funktioner borde handledningen fylla enligt socialarbetarna?
- Hur ser socialarbetarna på handledning i grupp?

## 2. Bakgrund

---

För att beskriva handledning som begrepp vill jag först ta upp handledningens uppkomst och framväxt till det den är idag för socialarbetare i Sverige.

### 2.1 Handledningens uppkomst

Allt började med något som kallas för supervision i socialt arbete. Detta har sina rötter i USA och England i diverse välgörenhetsorganisationers arbete under 1900-talet. En av det sociala arbetets pionjärer som handledare var Octavia Hill som levde i England under 1800-talets senare del. Hill stöttade alla välgörenhetsarbetare i svåra arbetssituationer och i hennes uppdrag ingick också kontroll av att arbetet utfördes i enlighet med organisationens regler och normer.

Många städer i USA under 1880- och 90-talet startade många välgörenhetsorganisationer som i huvudsak byggde på ”friendly visitors”, det vill säga frivilliga medarbetare. Dessa ”friendly visitors” besökte och arbetade med att ge personligt stöd till familjer, men också att påverka familjens beteende mot en gynnsam riktning. Efter hand så blev dessa ”friendly visitors” fler och fler. De mest erfarna kom att bli sedda idag som föregångarna till dagens handledare i socialt arbete. Deras uppgift blev att instruera de nya frivilliga medarbetarna i organisationens principer och metoder. De skulle också övervaka arbetet som dessa nya medarbetare gjorde på fältet samt ge dessa stöd och råd. Denna så kallade handledningsvariant gavs oftast individuellt och då oftast i parallell till gruppinstruktioner. Att instrueras i sitt yrke via

individuell handledning kom att bli den gällande modellen för socialt arbete i USA och kallas för mästar-lärling-modellen (Bernler och Johnsson, 1989).

I samband med att det i början av 1900-talet startades skolor i USA för att utbilda professionella socialarbetare så uppkom också intresset av att utbilda handledare inom socialt arbete. Ett intresse fanns också att beskriva en metod för handledning och bland de tidigast beskrivna metoderna så presenteras casework-metodiken. Denna metod beskriver att handledaren utifrån ”fallet”, det vill säga klientfallet, kan analysera vad för lämplig arbetsmetod som socialarbetaren ska använda sig av (Bernler och Johnsson, 1989).

Under 1920-talet kom casework-metodiken att starkt influeras av psykoanalysen vilket i sin tur påverkade handledningen i socialt arbete. Relationen mellan socialarbetare och klient stod i fokus för handledningen, och då blev det intressant att genom terapeutiska interventioner påverka den handleddes attityder och förhållningssätt. Även att lösa den handleddes personlighetskonflikter blev intressant då man ansåg att socialarbetaren kommer att fungera mycket bättre i relation till klienten om socialarbetaren var medveten om sina egna personliga konflikter (Bernler och Johnsson, 1989).

Under åren 1920 till 1945 skrevs en hel del artiklar om supervision, och 1936 kom den första boken – *Supervision in Social Work* som skrevs av Virginia Robinson. Näste författare vid namn Bertha Reynolds kom ut med boken *Leraning and Teaching in the Practice of Social Work* 1942. Men inte förrän 1950 kom en bok av Margaret Williamson som beskrev handledning inom socialt grupparbete – *Supervison* (Bernler och Johnsson, 1989).

### **3. Tidigare forskning**

---

#### **3.1 Handledning – en nödvändighet inom socialt arbete**

Jag läste i en av Bernler och Johnssons (1989) böcker om en forskning som gjordes 1981 av Tollmyr och Walterson. Jag finner denna undersökning vara av vikt att kort ta upp då den kom att bekräfta min egen underökning och resultat.

Tollmyr och Walterson (1981) hade tillfrågat 171 socialsekreterare i Göteborg i deras undersökning, som gick ut på att mäta tillgången på och behovet av handledning. Resultatet blev att majoriteten av dessa respondenter (de 171 socialsekreterarna) menade att handledningen ska innehålla såväl råd och diskussioner om åtgärder och målformuleringar som en belysning av den egna personen och av vilken roll man själv spelar i de ärenden som man arbetar med.

#### **3.2 Ett gemensamt socialkontor**

Författarna Tony Lindberg och Dick Börjesson (2009) har skrivit en uppsats om en verksamhet i Socialtjänsten i Biskopsgården Göteborg, som gick under namnet *Metodhandledning i gemensamma komplexa ärenden*. Under den tid som författarnas undersökning pågick kom ett stort antal handläggare att tillsammans handlägga gemensamma komplexa ärenden. Det vill säga en typ av ärenden där klienten eller klienterna är aktuella vid flera enheter i förvaltningen.

Författarnas undersökning hade till syfte att klarlägga hur denna verksamhet kommit till stånd och bedrevs samt vilken nytta som handläggarna (socialarbetarna) ansåg sig ha haft av



handledningen och vilka förslag till förändringar de kunde ha. Denna nytta bestod av att få stöd och hjälp i klientärendena.

Författarnas undersökning bedrevs i form av åtta kvalitativa intervjuer där fem av informanterna var handläggare, två var metodhandledare och en var superhandledare, det vill säga en handledare som handleder metodhandledarna.

De handleddas uppfattning av metodhandledningen som de fått var mycket mer än väl positiv för de, beskriver de båda författarna under både resultat och analys. Positivt i den bemärkelsen att socialarbetarna upplever sig få både stöd och hjälp genom sina klientärenden.

När jag läser författarnas uppsats upplever jag att de har lagt mer fokus kring om metodhandledningen har utförts korrekt, men också kort tagit upp att deras informanter upplevt att metodhandledningen har varit ett behov och ett måste för de för att klara av sina arbetsuppgifter.

En av informanterna i undersökningen till Lindberg och Börjessons (2009) uppsats förmedlade att det krävs tid till metodhandledningen och att den tiden inte får tas för given eller dras in. Handledningen bör vara mer strukturerad och organiserad, det vill säga planerad och tas med i schemaplaneringen. Handledningen ska också förekomma i dokumenterad form samt även innefatta en kontinuerlig uppföljning av fallen som tas upp, önskar informanterna i undersökningen.

### **3.3 ”Klart att man alltid blir bättre med handledning”**

Författarna Pernilla Hultén och Carin Nevander (2009) tar upp i sin uppsats undersökning hur socialpedagoger inom olika skolverksamheter upplever sin handledning. Specialpedagoger beskriver de båda författarna är pedagoger som är specialiserade främst inom funktionshinder eller elever med andra svårigheter.

Dessa pedagoger som använts som informanter i denna undersökning menar att deras handledning är en dialog utifrån vardagliga händelser och att ansvaret för vad som ska inhämtas kunskapsmässigt ligger på dem själva. I samtalen under handledningstillfällena känner informanterna att de får stöd i sina tankar, tips på litteratur, material och föreläsningar. Det som dessa pedagoger utvinner ur samtalen är möjligheterna till reflektion vilket de tycker stärker dem till att arbeta vidare och utvecklas i sitt kunnande samt utveckla sitt arbetssätt. Tillsammans med sina gruppmedlemmar kan man sätta ord på vad som sker i verksamheten medan specialpedagogen själv kan teoriansknyta det.

Informanterna anser att det är väldigt viktigt med handledning och att dessa möten ska vara inplanerade regelbundet och kontinuerliga ständigt då dessa är minst lika viktiga som att hålla föreläsningen för en klass. Det är tack vare handledningen som dessa pedagoger anser sig kunna göra ett bra jobb och kunna orka med att göra det mentalt.

Grupphandledning tas också upp i denna uppsats. Både de teorier och informanter som författarna tar upp i uppsatsen beskriver att handledning i grupp är det ultimata formen av handledning. Anledningen till detta menar de olika teorierna och informanterna är för att handledning för pedagoger sker bäst tillsammans då man kan diskutera yrkesskickligheten och kompetensutvecklingen. Genom detta kan man ta vara på varandras reflektioner och tankar i olika frågor.

Vidare är handledningens övergripande syfte att bidra till professionell utveckling och medverkar till förändringar i verksamheten som gynnar eleverna på skolan, beskriver informanterna.

## 4. Teoretiska perspektiv

---

### 4.1Handledning

Bernler och Johnsson (1989) beskriver definitionen av handledning på följande sätt:

*En kontinuerlig feedback på mitt arbete, mitt arbetsätt och mig själv som personlig resurs i detta arbete, given i en grupsituation och med en person, som jag uppfattar som kompetent att ge denna, utifrån omfattande kunskaper och erfarenheter.*

(Bernler och Johnsson, 1989, s 70)

Handledning är en interaktionsprocess mellan två eller flera individer, handledare och handledda, syftande till professionell utveckling av de handledda med tyngdpunkt på det sociala arbetet. Socialarbetare som önskar handledning är beredda att granska sig själva som instrument i arbetet och eftersträva en professionell utveckling. Oftast finns det en önskan om att fördjupande kunskaper inom området man jobbar med (Bernler och Johnsson, 1989).

Handledning är som tidigare nämnt en interaktionell process som syftar till professionalisering där komponenterna är pedagogiska, supportiva och insiktsgivande. Handledning bör uppfylla åtta kriterier menar Bernler och Johnsson (1989) som anser att dessa kriterier ger en fast ram för handledningsmodeller (Bernler och Johnsson, 1989):

- 1. Kontinuitet** – en av handledarens uppgifter är att skapa ett kontinuum med sikte på professionaliseringsmålet.
- 2. Global målsättning** – ökad professionalisering med tyngden på socialt arbete. Handledningen som mål har att hjälpa de handledda att integrera samtliga aspekter inom socialt arbete.
- 3. Processinriktning** – att granska den handleddes förhållningssätt, hans användande av sig själv som instrument i det sociala arbetet och hans egna reaktioner i behandlings- och handledningssituationen.
- 4. Icke-linjärt organisatoriskt förhållande** – handledaren kan både tillhöra och inte tillhöra den relevanta organisationen.
- 5. Handledarens processansvar** – handledaren har ansvar över handledningsprocessen, men inte för själva utförandet av det sociala arbetet.
- 6. "Fakultativt obligatorium"** – handledning bör vara en rättighet för var och en som bedriver arbete utifrån socialt arbete, psykosociala synsätt och metoder. Det är en skyldighet för den handledde att bidra till sin egen vidareprofessionalisering.
- 7. Handledarexpertis** – handledaren bör ha expertis inom just socialt arbete, handledningsteknik och handledningsteori samt ha kunskap om de arbetsförhållanden och arbetsvillkor som de handledda arbetar. En vidareutbildad socionom eller psykolog är exempelvis lämpliga handledare.
- 8. Gruppriktning** – Bernler och Johnsson (1989) föredrar grupphandledning men försummar inte den individuella handledningen. Vidare beskrivning kommer senare i denna uppsats.

Bernler och Johnsson (1989/1995) tar vidare upp att det finns tre olika handledningar som används inom socialt arbete:

- En **klientorienterad handledning** som fungerar som struktureringshjälp. Denna hand-

ledning ska hjälpa socialarbetaren att "bena upp" ett ärende och även hjälpa att tillämpa socialt diagnostiska metoder. Även om socialarbetare har jobbat inom socialt arbete i många år så behöver de hjälp och stöd med att strukturera sina klientärenden och sina analyser av dessa.

- **Metodorienterad handledning** är en praktikhandledning med både direkta råd och anvisningar för handling och diskutera fram olika handlingsalternativ.

- **Processororienterad handledning** innefattar tre delar. För det första innebär denna sortens handledning att handledaren fokuserar på socialarbetarens person. Vad som i hans eller hennes sätt att vara och vad i hans eller hennes psykologiska bagage som kan gynna respektive missgynna klientförhållandet och behandlingsförloppet.

För det andra fokuserar denna handledningsvariant socialarbetarens egen syn på klientförhållandet. Särskilt de känslomässiga delarna av detta förhållande. Handledaren kan här hjälpa socialarbetaren att se vad som utspelar sig mellan honom eller henne och klienten och som inte direkt är relaterat till de medvetna intentionerna med arbetet i ärendet.

Det tredje fokuseras själva förhållandet mellan handledare och socialarbetare. Förutom denna klient-, metod- och processinriktning bör handledningen som sagt vara kontinuerlig och ha en global målsättning. Detta trycker Bernler och Johnsson (1989/1995) väldigt tydligt på. Med detta menas att handledning i form av feedback på socialarbetarens arbete ges vid regelbundet återkommande samtal och att socialarbetaren får hjälp att integrera samtliga aspekter av det arbete som han eller hon utför.

Bernler och Johnsson (1989) fortsätter sin diskussion kring handledningens viktigaste uppgifter med att den ska ta fram hur klienten blir bäst hjälpt. Stor vikt läggs då på att bedöma klientens situation korrekt och att åstadkomma förändring för då ökas den handleddes kunskaper och skicklighet. Genom detta så blir möjligheten betydligt större att socialarbetaren också kan hjälpa klienten (Bernler och Johnsson, 1989).

Kadushin (1976) tar upp varför handledning är av så stor betydelse för socialarbetarna. Det är nämligen så menar Kadushin (1976) att socialarbetare är en yrkesgrupp med mindre autonomi än många andra grupper och så länge socialarbetarna inte har någon egen professionell kontroll (legitimation) måste handledning krävas istället (Kadushin, 1976).

Jansson (1981) beskriver att handledning är till för att utveckla en professionell identitet hos de handledda socialarbetarna. Med professionell identitet menar Jansson (1981) att förutom kunskaper och empatisk förmåga så ingår också ett yrkesmässigt förhållningssätt till klienten, det vill säga medmänniskan. Handledningen ska vara inriktad på förståelse och då menar Jansson (1981) att genom handledningen ska den handledde lära sig förstå processer och skeenden inklusive sitt eget agerande i behandlingssituationen. Detta anser Jansson (1981) är handledningens viktigaste uppgift samt att öka teoretiska kunskaper och praktiska förmågor (Jansson, 1981).

Mehrens (1998) har kunnat se några fler tydliga syften med handledning då dessa enligt författaren ger utveckling både professionellt och personligt. Det är dessutom motivationshöjande, gruppmedlemmarna blir mer förändringsbenägna och kan känna större tolerans med misslyckanden. Gruppmedlemmarna lär sig också att bearbeta olika arbetssituationer och att kunna integrera tankar genom att studera och reflektera. Genom dessa är möjligheten mycket stor att man uppnår en större helhet i sitt yrkeskunnande (Mehrens, 1998).

Författarna Handal och Lauvås (2000) anser att handledning ska anslutas till det svåra man möter i sitt arbete, men likväl det positiva och lyckade (Handal och Lauvås, 2000).

Bernler och Johnsson (1989) tar upp att begreppet handledning nyttjas i en rad olika sammanhang och att då kan begreppet ges olika innebörd beroende på det relevanta sammanhang som handledning tas upp. Oklarheterna angående begreppets innebörd kan eventuellt hänga samman med att det finns olika handledningstraditioner med diverse innehåll och utformning (Bernler och Johnsson, 1995).

## **4.2 Handledaren**

Bernler och Johnsson (1995) beskriver att en handledare ska hjälpa de handledda med deras utveckling i deras professionella yrkesutövning. Socialarbetarna kan också utan handledning utvecklas genom interaktion med yrkeskollegor och socialiseras in i yrkesrollen, men kommer då aldrig riktigt kunna nå ett reflekterande yrkesutövande med insikt i processen i det sociala arbetet (Bernler och Johnsson, 1995).

Kadushin (1976) menar att handledaren har en stödjande funktion då denne också har till uppgift att upprätthålla yrkesmoralen, att stödja och hjälpa i svåra problemsituationer i arbetet samt att förmedla en känsla av tillhörighet till organisationen och en känsla av säkerhet i utförandet av arbetet till den handledde (Kadushin, 1976). Som handledare vid en handledning är det av stor vikt att man erhåller tre komponenter, fortsätter Kadushin (1976): administrativ kontroll, utbildning och stöd. Att granska de handleddas förhållningssätt, deras användande av sig själva som instrument i det sociala arbetet och deras reaktioner i behandlingssituationer är också något som en handledare har i uppgift att utföra (Bernler och Johnsson, 1989).

Som handledare anser Mehrens (1998) att man ska kunna hantera olika situationer som uppstår och vara uppmärksam på vad som sker i gruppen så att ingen blir utsatt för något. Handledaren ska även kunna lyssna, stötta och plocka fram erfarenheter i gruppen samt dra slutsatser, eller hjälpa gruppens medlemmar att nå en slutsats (Mehrens, 1998).

För att lyckas med handledning är det bra om handledaren har samma bakgrund som deltagarna i handledningsgruppen, skriver Gjems (1997). Detta för att det ska bli ett professionellt samtal där alla kan använda sig av samma fackspråk (Gjems, 1997).

Handledaren är idag oftast en fast anställd tjänsteman inom organisationen eller verksamheten vars huvuduppgift är att handleda. Handledaren har oftast även ett direkt ansvar över de handleddas klientarbete. Handledaren har ansvar både för att arbetet blir gjort och att det utförs på ett acceptabelt sätt (Bernler och Johnsson, 1995).

## **4.3 Gruppen och grupphandledning**

Det finns många fördelar med grupphandledning. Inte minst pedagogiska fördelar då gruppdeltagarna får möjlighet att lära sig av varandra och ta del av varandras erfarenheter. Därmed kan de få ut mer kunskaper under samma tid som de annars skulle ha tillbringat ensamma med sin handledare. I gruppen kan gruppdeltagarna också dela såväl positiva som negativa erfarenheter och upplevelser i arbetet. Gruppen har också en viktig stödjande funktion då det är viktigt för var gruppmedlem att få möjlighet att känna och höra att man inte är den ende som har problem eller begår misstag i arbetet (Bernler och Johnsson, 1989).

Bernler och Johnsson (1989) tar upp att man kan vara mer eller mindre aktiv under ett handledningsmöte, men bara för att man är aktiv och pratar mycket betyder det inte att man lär sig mest. Genom att den passive gruppmedlemmen vid grupphandledningen identifierar sig med de andra så sker en process hos honom eller henne, nämligen ”Så som han gjorde i

sitt ärende gjorde ju jag också i mitt". Detta kallas för "spectator therapy" i psykoterapisammanhang. I en grupp kan fler idéer, synpunkter och kunskaper föras in i diskussionen, och den handledde kan få en mångskiftande feedback på det som han eller hon tar upp i handledningssituationen (Bernler och Johnsson, 1989).

Det främsta skälet till att handledning i grupp är att föredra framför individuell handledning är att det skapas en strukturlikhet mellan det man handleder på och själva handledningssituationen. Många har betonat de pedagogiska fördelarna med att handleda i grupp. Jansson (1981), menar detsamma som Bernler och Johnsson (1995), att tanken bakom grupphandledning är att gruppdeltagarna lär sig av varandras erfarenheter och att de således kan få ut mer kunskaper på samma tid som de skulle ha tillbringat ensamma med handledaren. Speciellt i grupper där de handledda arbetar med olika ärenden kommer ett bredare spektrum av problemställningar att exponeras. Gruppdeltagarna kan också dela varandras erfarenheter av likartade problem och lösningsförsök (Jansson, 1981). Williamson (1961), menar liksom som Bernler och Johnsson (1995), att känslan av att inte vara ensam är en mycket värdefull effekt av grupphandledning. Det vill säga att få uppleva att andra har liknande svårigheter och problem (Williamson, 1961). Kadushin (1976) och Heap (1979) betonar vikten av det potentiella stöd som en grupp innebär, liksom det viktiga förhållandet att de kunskaper och attityder som utvecklas genom bearbetning i en grupp av jämlikar integreras bättre (Kadushin, 1976; Heap, 1979).

Bion (1974) tar upp en definition av begreppet arbetsgrupp som en prototyp för en heterogen grupp med begränsad varaktighet och gemensamma arbetsuppgifter. Ju mer gruppen organiserar sig som arbetsgrupp desto effektivare blir dess arbete (Bion, 1974). De handledda lär sig också att handleda varandra. De kan på så sätt fungera som bättre stöd åt varandra och andra arbetskamrater även utanför handledningssituationen (Bernler och Johnsson, 1989).

Petitt & Manocchio (1981) påpekar att det kan vara både ineffektivt och svårt att ge endast en eller bara ett par medlemmar av en arbetsgrupp handledning. En sådan handledning blir lätt improduktiv genom att den handleddes nya kunskaper kan komma att mötas med skepsis av de övriga i arbetsgruppen. Det kan till och med bjuda motstånd, när den handledde försöker praktisera vad han eller hon har lärt sig i handledningen. Av dessa skäl är det alltså att föredra att hela arbetsgruppen blir en handledningsgrupp (Petitt & Manocchio, 1981).

Grupphandledning medför också ekonomiska vinster. Dels är det billigare med endast en handledare för en grupp anställda än om var och en skulle ha sin egen handledare. Dels kan varje handledares tid utnyttjas mer effektivt. Med det stora behov av handledning, som förekommer bland annat inom socialt arbete idag, skulle tillgången på lämpliga handledare snart vara uttömd om var och en av dessa skulle enbart arbeta individuellt (Bernler och Johnsson, 1989).

Holmström (1975) menar att ett vanligt fenomen i handledningsgruppen när den känslomässiga inläringen börjat är att man ömsesidigt förstärker varandras försvar och motstånd (Bernler och Johnsson, 1989). Jansson (1981) menar i sin tur att konkurrens inom gruppen, rädsla för att avslöja sig som en dålig behandlare etcetera kan göra att gruppmedlemmarna sätter upp mer motstånd mot förändring av sig själva i en grupp än vad de gör i individuell handledning. En bra gruppdiskussion i en handledningsgrupp behöver inte heller innebära att man lär sig något nytt (Jansson, 1981). Processen i en grupp blir bara bra om handledaren är bra anser Williamson (1961) då det är handledarens uppgift att

uppmärksamma och åtgärda destruktiva tendenser i handledningsgruppen (Williamsson, 1961).

Att utföra ett arbete i ett socialt sammanhang, i en grupp, tenderar att förbättra arbetet både kvantitativt och kvalitativt beskriver Zajonc (1968) efter en sammanställning från experimentell socialpsykologi. Fenomenet kallas *social facilitering* och kan ses som ett resultat av två effekter. Den första är *åskådareffekten* som innebär att arbetspresentationen förbättras redan genom att arbetet utför i närvaro av andra. Den andra är *deltagareffekten* som innebär att arbetspresentationen utförd gemensamt av flera deltagare blir bättre än summan av de individuella presentationerna (Bernler och Johnsson, 1989).

Det som sker i arbetsgruppen är att en kollektiv kompetens uppkommer då handledaren främjar interaktionen mellan gruppmedlemmarna där de utbyter åsikter och uppfattningar. Handledning i en arbetsgrupp har nämligen inte bara en individuell professionalisering som mål utan också en vidareprofessionalisering av arbetsgruppen själv. Den kollektiva kompetensen är något mer än summan gruppens individuella kompetenser. Wiig (1984) har betonat den dynamiska aspekten av begreppet. Han pekar bland annat på att den kollektiva kompetensen är en möjlighet och en strävan mot något önskvärt, men för att den ska kunna realiseras förutsätts dels ett möte mellan olika kompetenser och dels en rörelse mot det gemensamma i dessa kompetenser (Wiig, 1984; Bernler och Johnsson, 1989).

Det finns två nivåer av kollektiv kompetens: typ I som relaterar till lagets förmåga att samspela och uppfylla det gemensamma externa målet och typ II som utvecklar gruppens förmåga att ge sina medlemmar terapeutiska insikter, stöd, tolkningar med mera (Wiig, 1984).

Vidare i detta kapitel kommer jag att presentera tre studier som gjorts tidigare före min egen undersökning om bland annat handledning och som jag anser är av relevans för mitt uppsatsämne. Jag kommer att ta upp var undersöknings område och resultat kring vad författarna har nämnt angående handledning.

## **5. Metod**

---

### **5.1 Val av metod**

Jag har valt att använda en kvalitativ metod vid utförandet av denna studie. Genom kvalitativ metod används kvalitativ data som innefattar till exempel intervjuer, samtal, observationer, böcker, tidningsartiklar med mera. Kvalitativ metod skapar data utifrån sociala samspel och interaktion, men har inte i uppgift att förklara det empiriska materialet utan den kvalitativa metodens uppgift är att tolka materialet. Kvalitativ information ses oftast som användbar om den kan fungera som ”tilläggsinformation” (Watt Boolsen, 2007; Larsson m.fl. 2005; Svenning, 2003). Vid påbörjandet av studien hade jag redan en medvetenhet och erfarenhet, om hur det är att jobba inom socialt arbete och att få handledning så därför valde jag att använda mig av en kvalitativ metod för att informationen jag önskade få skulle användas som just en ”tilläggsinformation” till den kunskap som jag redan har och nya information som jag skulle få av mina informanter.

Då intervjuer som sagt ses som det främsta verktyget bland de olika teknikerna inom kvalitativ metod så beslutade jag mig för att utföra just intervjuer. Att intervjua går ut på att fråga ett fåtal personer om vissa teman eller ämnen utan strukturerande formulär, som till exempel enkäter (Larsson m.fl. 2005; Svenning, 2003). Fördelar med denna metod var att jag fick möjlighet till att ställa följdfrågor som blev intressanta då svaren utlästes och då kunde

jag gå djupare i de svar som mina informanter gav mig på mina grundfrågor. Jag fick även möjlighet att utläsa om svaren var någorlunda lika eller helt olika då jag önskade se vad skillnaderna och likheterna mellan informanternas individuella svar kunde vara (Watt Boolsen, 2007; Larsson m.fl. 2005).

Ännu en fördel med kvalitativ metod är att informanten själv kan förmedla om sina känslor, emotioner, behov, åsikter, privata erfarenheter, självaktning, perception, rädslor, fantasier, hur personen relaterar till andra och hur andra relaterar till personen samt slutligen olika mål (Passer & Smith, 2007; Kvale, 1997).

Nackdelar med att jag använde mig av kvalitativ metod var att informationen tog relativt lång tid att samla in jämfört med vad till exempel en enkätundersökning skulle ha gjort. Även kodning och tolkning av informationen tog lång tid att utföra. Andra nackdelar var till exempel att intervjupersonerna kunde själva välja hur de ville uppfattas och därmed svara på frågorna så som de trodde jag önskade att de skulle svara (Larsen & Buss, 2008; Watt Boolsen, 2007; Larsson m.fl. 2005).

I intervjuer kan det vara lätt hänt att man mister balansen mellan närhet och distans till informanten och som intervjuare kan man ta åt sig lite eller mycket av informantens berättelser vilket kan väcka obehags känslor. Oro kan uppstå hos intervjuaren som kan resultera i att informanten blir orolig. Viktigt är också att intervjuaren skiljer på frågor som är av relevans för studien och frågor som intervjuaren ställer av nyfikenhet (Dalén, 2008; Watt Boolsen, 2007; Kvale, 1997).

## **5.2 Förförståelse**

Min förförståelse för denna undersökning var att jag själv har arbetat på en arbetsplats inom den sociala sektorn där majoriteten var socionomer och där det aldrig ens var tal om att vi arbetstagare skulle få någon slags form av handledning. Idag jobbar jag på en annan arbetsplats där vi i arbetsgruppen får handledning i grupp. Därav har jag erfarenhet av att jobba som socialarbetare både med respektive utan handledning och vet med egen erfarenhet hur stor betydelse som handledningen kan ha för socialarbetare.

Författaren Karin Widerberg (2002) menar att det finns en god mening till att göra ett förprojekt innan man påbörjar en studie. I detta förprojekt så utforskar man sina förkunskaper kring det område och ämne som man valt att skriva sin uppsats om och vilka föreställningar man har med sig in i då man utför sin undersökning. Detta gör att man blir medveten om sin egen förförståelse inom området och ämnet och på så vis kan man nyttja denna förförståelse på ett givande sätt.

Nu har jag inte konkret utfört detta för att kunna ha med det i min uppsats, men jag önskar ändå framföra hur min förförståelse kommit till för att förklara för läsaren varför denna studie har varit av intresse för mig. Som jag tidigare beskrev så har jag själv arbetat som socialarbetare på arbetsplatser, både med och utan handledning. Genom detta har jag fått olika uppfattningar kring hur viktig handledning är för dem som jobbar med socialt arbete.

## **5.3 Avgränsning**

Denna studie omfattar enbart sex socialarbetare från Göteborg som vid intervjutillfällena fick regelbunden handledning. Jag intervjuade personal från tre olika enheter: ett boende inom funktionshindersektorn och ett socialkontor samt en utförarenhet inom socialtjänsten. Detta

för att få en relativt bred informationsgrund som möjligt då dessa tre enheter arbetar inom olika områden och har olika uppdrag, men de alla jobbar inom socialt arbete.

Det har inte tagits någon aktning till vare sig informanternas ålder eller hur länge de har jobbat inom socialt arbete.

## **5.4 Litteratur och informationssökning**

Den ursprungliga förhoppningen med litteratursökningen var att finna information om just begreppet handledning och dess generella innebörd. Dock visade det sig att forskningen om detta var mycket begränsad och därav med hjälp från min handledare fick jag ut en del litteratur, men också tidigare utförda uppsatser som berörde det som jag själv studerade. Främst fann jag litteratur och information genom referenssökning samt sökningar bland diverse uppsatser genom olika universitetets hemsidor.

## **5.5 Urval**

I en kvalitativ undersökning är det främst urvalsundersökningar som utförs och anledningen till detta är att en kvalitativ undersökning oftast är resurskrävande. Även om jag hade möjlighet till att intervjua i stort sett alla på boendet, alla på utövarenheten och socialkontoret så valde jag bara ut ett fåtal informanter. Som tidigare nämnts så tar det lång tid att intervjua och analysera och poängen är att exemplifiera och inte generalisera informationen (Dalén, 2008; Svenning, 2003). Jag valde ut de som först besvarade min förfrågan om att jag önskade utföra intervjuer på respektive enhet. Jag räknade nämligen inte med att alla tillfrågade skulle kunna ställa upp på en intervju så de som hörde av sig först tog jag tacksamt emot och planerade in en tid för intervju med.

Anledningen till att jag just valde dessa tre enheter att få min information ifrån var för att få ett brett omfång av information från platser där socialarbetare med olika befattningar jobbar samt för att eventuellt se de likheter och skillnader mellan dessa tre enheters handledning.

Jag frågade de personer från boendet som jag önskade att intervjua om jag kunde intervjua de samt mailade ut en förfrågan till var och en inom de andra två verksamheterna. De fyra som svarade först på mitt mail kom att bli mina informanter.

Detta sätt att utföra ett urval på kallas för selektivt urval av studieobjekt och är just det som nyttjas vid kvalitativa undersökningar. Det är meningen att urvalet ska framstå som en miniatyrkopia av socialarbetare i Göteborg (Svenning, 2003; Watt Boolsen, 2007). I mitt fall är det en väldigt liten miniatyrkopia.

Jag intervjuade även en psykolog från Psykologiska Institutionen på Göteborgs universitet som är handledare på en av dessa tre enheter jag fått informanter ifrån. Denne handledare har jag bara intervjuat kring vad han anser om arbetsuppgifterna som handledare. Anledningen till att jag gjorde detta var för att ta reda på om denne handledares åsikter kring just handledning och hans egna uppgifter som handledare, överensstämmer med de andra informanternas åsikter samt de teorier jag valt att använda mig av till min analys.

## **5.6 Intervjuguide**

Min intervjuguide sammanställde jag efter att ha tagit fram teman som var relevanta för min undersökning. Dessa teman har jag rangordnat i kapitel sex i denna uppsats. Jag tog fram sex frågor, som senare kom att bli åtta och dessa fick utforma en basal intervjuguide.



Jag använde mig av min intervjuguide vid intervjuerna och ställde följdfrågor beroende på informantens svar och val av ord i dennes beskrivning. Använde sig informanterna av vissa ordval så bad jag de definiera dessa för mig så jag skulle kunna veta vad de menade så precist som möjligt. Jag förberedde mig också på att vissa personer kanske skulle vara mer pratsamma än andra och då ge ett mer utförligt svar, medan andra kanske skulle vara kort och konkret och i så fall hade jag fått ställa fler följdfrågor för att nå en fördjupning.

Min poäng var att ställa enkla frågor med relativt reflekterande frågor just för att få igång en dialog med mina informanter. Jag ville få de att berätta om det de upplever om ämnet handledning och inte bara besvara mina frågor. Ganska ofta behövde jag heller inte ställa alla frågor då informanterna på egen hand kom in på ämnet då de berättade om sina åsikter och erfarenheter.

## **5.7 Genomförandet och analysförfarandet**

Jag påbörjade denna uppsats redan terminen innan jag skulle börja utföra undersökningen. Redan då hörde jag mig för hos relevanta och intressanta informanter om det fanns ett intresse av att bli intervjuade. När det väl var dags för studiens början hörde jag mig återigen för hos dem som jag redan frågat om en intervju, men också frågade jag nya eventuella informanter som jag hade stött på. Jag beskrev då min uppsatsidé ganska kort och konkret vad den innefattade och detta gjordes via mail eller muntligt.

I samråd med min handledare gjorde jag min intervjuguide, men jag gick även hem och följde både Svennings (2003) och Daléns (2008) råd om att först skriva ner punkter på det jag ville ta upp på intervjutillfällena. En blandning av de basala frågorna som min handledare och jag tog fram tillsammans med de andra jag själv tog fram utgick jag sedan ifrån under intervjutillfällena. Jag visste att jag skulle vilja och behöva ställa följdfrågor så jag ville ha möjlighet till detta genom att ha få basala intervjufrågor. Genom detta fick jag en möjlighet att eventuellt upptäcka andra aspekter i intervjuerna (Svenning, 2003; Dalén, 2008).

Vid varje intervjutillfälle antecknade jag vad som sades då anteckningar dels är, för mig, ett perfekt hjälpmedel och dels är det väldigt viktigt att kontinuerligt utföra i en kvalitativ metod då de är avsedda att fånga analysfunderingar och eventuella kommentarer. Oftast tror man att man minns mer av detaljerna i en intervju än vad man i verkligheten gör och jag ville ha med så mycket som möjligt utan att det blev en massa citat. För mig var det viktigt att se till så att citat inte förekommer alls i den färdiga uppsatsen då en kollega inte ska kunna räkna ut att det är den andra kollegan som svarat på en fråga på ett visst sätt. Allt för att behålla anonymiteten hos var informant (Svenning, 2003; Larsson, m.fl. 2005).

Informanten och jag satt alltid ensamma i ett rum som informanterna själv valt ut. Innan jag inledde varje intervju så informerade jag min informant om dennes rättigheter (se Forskningsetik), men jag talade också om mitt undersöknings syfte. För mig var det viktigt att de förstod hur viktigt deras deltagande var för att vi skulle få ett verklighetsbaserat resultat (Kvale, 1997; Watt Boolsen, 2007).

Informanterna blev i slutändan sex stycken (exklusive handledaren) och dessa sex intervjuer varierade mellan en timma och två timmar då vissa av informanterna pratade massor och tog upp egna tankar och paralleller kring vissa fenomen. Alla tog upp klara och tydliga exempel. Ingen informant svarade just bara på frågorna utan alla fördjupade sig nästan självmant i sina svar. Jag tänkte först använda mig av en ljudupptagning då detta bland annat kan förhindra omedvetna tolkningar av det informanterna besvarat samt bättra på minnet från intervjuerna (Dalén, 2008; Svenning, 2003). Dock summerade jag kontinuerligt det som min informant

hade svarat på mina frågor för att verkligen veta att jag förstått dennes svar och meningen med svaret korrekt så valde jag att inte använda mig av någon ljudupptagning. Dessutom önskade jag som sagt undvika att citat skulle förkomma i uppsatsen och hade jag haft en ljudupptagning med mig är jag osäker på om jag kanske ändå skulle råka ta med citat i alla fall. Jag önskade som sagt inte ha med citat i min uppsats då dessa kan avslöja vilken informant som sagt vad och därmed får denne inte möjlighet att behålla sin anonymitet. Dalén (2008) menar att det är viktigt som intervjuare att både uppfatta språket, orden och kroppsspråket hos informanten och bemöta denne därefter.

Jag gjorde en provintervju som Dalén (2008) föreslår att man som intervjuare bör göra. Den blev väldigt bra och gav mig fler tankar att fundera på kring vad som kan frågas under nästkommande intervjuer. Det vill säga saker jag inte tänkt på blev plötsligt intressanta att fråga mer om.

Med den kvalitativa analysen kan man antingen analysera varje fall för sig eller analysera flera fall i ett sammanhang som sedan ordnas under ett visst ämne beskriver Larsson (2005). När jag skulle analysera mitt material så ansåg jag att en mer ämnesbaserat variant vore passande och då samla ihop alla informanternas svar under mina frågeställningar. Skulle någon eller några informanter skilja sig från de andra informanterna så förtydligar jag detta genom att ta upp det individuellt. Det vill säga att jag preciserar och förtydligar just detta svar mer tydligt i texten. Så för att på ett så enkelt och konkret vis som möjligt besvara frågeställningarna i min uppsats har jag samlat alla informanternas svar under respektive frågeställning. Detta för att läsaren ska få en helhetsbild av informanterna, vilket är av betydelse vid en kvalitativ analys (Larsson, 2005).

## 5.8 Validitet och reliabilitet

*Vad* ett test mäter, det vill säga vad testet ska mäta, samt *hur* vi mäter det som önskas mätas är det som kallas validitet. Validitet innefattar även att man verkligen har undersökt det man skulle undersöka och ingenting annat. Genom validiteten i denna studie så kan det informanterna sagt enkel återkopplas till frågeställningarna (Larsen & Buss, 2008; Thurén, 2007).

En ökning av denna studies validitet var att intervjufrågorna och begreppen utformades och förklarades så att informanterna med lätthet skulle kunna förstå vad det var som jag frågade efter. Detta skulle främst minimera missuppfattningsrisken hos informanterna. Det var även viktigt att jag ställde frågorna på ett sätt som inte kunde påverka informanternas svar.

Reliabilitet innefattar att de mätningar som utförts är korrekt gjorda, det vill säga tillförlitlighet. Urvalet av informanter måste exempelvis vara representativa, så att inte några tillfälligheter kunde påverka resultatet. Svaren på frågorna ska inte påverkas av variationer som tid, plats eller intervjuaren utan de ska vara stabila. Undersökningen får en hög reliabilitet genom att flera undersökare använder sig av samma undersökningsmetod och kommer fram till samma resultat (Larsen & Buss, 2008; Thurén, 2007).

Reliabilitet syftar också på hur mycket det mått man har överensstämmer med den fakta och det material man har. Om samma sak mäts fler gånger med samma informanter och svaren blir olika så anses värdena vara dåliga. Det vill säga är en låg reliabilitet (Larsen & Buss, 2008; Thurén, 2007).

De diverse faktorer som kunde komma att påverka reliabiliteten kunde till exempel vara: mätningens metod där intervjufrågorna kan vara otydliga; jag som utförde mätningen, då

jag kanske var otydlig med mina instruktioner; syftet; intervjupersonens rättigheter med mera. Även miljön där mätningen skedde, då till exempel ljud eller plats inte var passande, påverkar reliabiliteten. Det var väldigt viktigt att informanterna fick ta sin egen tid och sitt eget utrymme vid intervjutillfället (Larsen & Buss, 2008).

## 5.9 Generaliserbarhet

Både hög validitet och hög reliabilitet krävs för att få fram så tillförlitliga svar som möjligt i ett studieresultat. Om både validiteten och reliabiliteten blir bra vid en mätning, men kan inte generaliseras till många fall så kommer detta ses som ett icke funktionsdugligt resultat (Larsen & Buss, 2008). I en kvalitativ forskning är det icke-slumpmässiga och små urval som äger rum och därför går det inte att generalisera resultaten (Larsen & Buss, 2008).

## 5.10 Forskningsetik

Då forskning sker och det oftast förekommer informanter eller respondenter till undersökningen så har det framställts specifika forskningskrav som varje forskare måste följa. Dessa forskningsetiska punkter tar bland annat upp att samhällets medborgare har rätt till skydd mot otillbörlig insyn och de får inte utsättas för varken psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse samt kränkning. Dessa krav ska vara en självklar utgångspunkt för forskningsetiska överväganden och Humanistisksamhällsvetenskapliga Forskningsrådet har tagit fram fyra huvudkrav som forskare ska uppfylla:

1. **Informationskravet** innebär att vi som forskare är skyldiga att informera alla berörda om forskningens syfte och att de som informanter deltar frivilligt och därmed kan avbryta sin medverkan när som helst om så önskas.
2. **Samtyckeskravet** medför att deltagarna i undersökningen själva har rätt att bestämma över sin medverkan samt att personer under 15 år måste ha föräldrarnas samtycke till undersökningen.
3. **Konfidentialitetskravet** trycker på att alla deltagare har rätt att vara anonyma. Deras anonymitet måste garanteras.
4. **Nyttjandekravet** betyder att allt insamlat material om enskilda personer enbart får användas i forskningssyfte.

Jag har sett till att följa dessa forskningsetiska krav genom att informera alla, som jag förfrågat om de skulle kunna tänka sig att ställa upp på en intervju, om deras rättigheter och våra skyldigheter. Detta gjorde jag först innan via förfrågan per mail samt under intervju-tillfällena med alla informanter. På så vis garanterade jag att informationskravet och samtyckeskravet uppfylldes.

I och med var informant ska kunna vara anonym har jag använt mig av fiktiva namn på socialarbetarna i både resultat- och slutdiskussions delarna i denna uppsats där informanternas svar på mina intervjufrågor besvarats och analyserats.

## 5.11 Metodkritik

Inför denna studie förekom en viss förförståelse, som jag beskrev under stycket 4.2 Förförståelse. Att ha en förförståelse formar personens sätt att se på verkligheten. Våra sinnesuttryck innehåller tolkningar och mycket av det vi förnimmer och upplever uppfattas

som självklart. Oftast uppfattar vi också verkligheten på ett sätt som överensstämmer med vårt samhälles kultur. En medvetenhet om sin egen förförståelse är viktig att beakta och att intervjuaren till exempel försöker få grepp om vad informanten menar (Thurén, 2007; Dalén, 2008). Därav kan min förförståelse för just handledning för socialarbetare innebära både för- och nackdelar för min undersökning.

En fördel var att jag redan var insatt inom detta område och ämne, vilket gjorde det lättare för mig att ta mig an undersökningen. En nackdel kunde vara att jag sökte svar som gav mig rätt i mina hypoteser och egna erfarenheter. Detta har jag försökt att vara ytterst noggrann med att undvika, bland annat genom upprepade frågor, men med olika meningssupplegning samt att jag sammanfattade vad informanten sagt efter en stund under intervjun för att försäkra mig om att jag uppfattat det som informanten sagt korrekt.

## **6. Resultat och analys**

---

I detta kapitel presenterar jag mitt resultat från mina intervjuer med mina åtta informanter. Jag har valt att ”bena upp” svaren jag fått i olika teman som nu i detta kapitel kommer presenteras i rubrikform.

De som jag intervjuat var alla kvinnor förutom handledaren. Informanterna var mellan 28 år och 58 år gamla. De handledda hade jobbat olika länge och med olika områden inom socialt arbete. Detta har jag valt medvetet att inte gå vidare in på. Handledaren har jobbat som handledare i ungefär fem år och som psykolog i 15 år.

Som jag tidigare framfört så har jag valt fiktiva namn till mina informanter. Handledaren som jag också intervjuat har jag valt att kalla Handledaren.

### **6.1 Vad är handledning generellt och vilka funktioner borde den uppfylla för dig som socialarbetare?**

#### ***Josefine***

Josefine beskriver att handledningens funktion är till för att fungera som en hjälp till att bearbeta händelser och situationer som uppstår och även tolka dessa situationer. Socialarbetare är verktyg som ska få hjälpa med att bli bättre verktyg och därmed hela tiden få utvecklas. Hel tiden ska man också få hjälp med att känna igen reaktioner och känslor hos en själv. Det är viktigt att veta ifall det är ens egen känsla man känner eller klients känsla. Upplever man denna känsla nästa gång så kan man istället för att reagera på den istället släppa den. Tuffa situationer kräver handledning för att minska den psykiska påfrestningen inför nästa gång som situationen uppstår.

Socialarbetare ska erhålla socialkompetens, vara beredd på olika situationer, vara flexibel och stresstålig, tycker Josefine och hon håller med om mitt uppsatsnamn ”Ditt problem är mitt problem”.

#### ***Therese***

Rent generellt, enligt Therese, så handlar handledning om hur man jobbar med klienterna. För att slippa gå med tankar utan istället kunna bolla de under handledningstillfället och då få en annan synvinkel och förslag på annan arbetsmetod, är det mycket bra med handledning. Man ska också kunna ha förtroende för handledaren. Handledaren måste vara snabb i tankarna och kunna komma med liknelser.

### ***Karin***

Två typer av handledning, är det första som Karin berättar. Av dessa två hon tar upp är en av de just metodhandledning, gällande både grupphandledning och individuell handledning. Metodhandledning behöver man inte ha i handledningsgruppen bara utan det kan man ha med sin chef eller en kollega. Det är en ytlig praktiskt handledning där man kollar av om man verkligen gör det man ska göra. Metodhandledning finns på alla arbetsplatser i olika format. Karin efterfrågar metodhandledning mer sällan idag än då hon var ny som socialarbetare.

Andra handledningsvarianten som Karin tog upp var processhandledning, vilket är för henne mer intressant idag än metodhandledning. Genom processhandledning så når man människor. Man får reda på vad som sker med en och får hjälp att handskas med känslor och tankar och göra dessa synliga genom att förmedla de. Genom processhandledning så smörjer man verktyget, och det är socialarbetaren som är verktyget, både personen och yrkesrollen. För Karin är processhandledningen A och O.

Handledningen ska primärt se till så att man ska orka med sitt arbete. Man ska inte lämnas ensam i att möta utsatta människor. Själva ansvaret över att ta emot att denna klient litar på att man hjälper denne är stort beskriver Karin. Det är också viktigt med handledning för att veta vad man gör så man inte leker med andra människors liv. Det socialarbetare utför är påverkans arbete och detta ska tas på allvar.

Socialarbetare vill ha handledning, både metodhandledning och processhandledning, är Karins erfarenhet. Det är extra viktigt att det är en extern handledning och chefen ska inte ha med handledning att göra.

Bra personal gör ett bra jobb och det får man som chef betala för, menar Karin som anser att chefen får vara beredd att betala för något (handledning bland annat) som är bra för ens arbetstagare.

### ***Christina***

För Christina är det avlastning att få handledning, men likaså en utveckling. Att inte behöva bära allt själv utan kunna ta upp olika situationer och få hjälp med dessa. Även att kunna arbeta professionellt genom att sortera upp olika situationer. Fastnar man i en situation ska man genom handledningen kunna lyfta upp det och få andra perspektiv på situationen än bara just sin egen. Christina ser inget fel med att även ta upp personalkonflikter under en handledningsträff.

Den som blir projicerad av klienterna ska inte behöva bära detta själv utan detta ska kunna tas upp i en handledning. Man ska kunna gå hem och då kunna lämna jobbet på jobbet så att säga. Man ska kunna ha sin fritid ifred. Då har handledningen varit en bra handledning.

Det är oftast inte bara klienten man jobbar med heller utan dennes anhöriga till exempel och alla andra verksamheter som berör kring klienten. Det behövs stöd för att ta emot alla dessa människor.

### ***Eva***

Eva tar upp två olika handledningar som hon har erfarenhet av: metodhandledning – hur man ska gå till väga, och processhandledning – hur det känns för en själv och hur man ska hantera detta. Detta är en ”över tids” process givetvis, menar Eva.

Handledning är väldigt viktigt för socialarbetare och dess funktion är att man ska få hjälp i sitt jobb, både med sitt mående och hjälp med att hantera ärendet. Det kommer att gagna alla om socialarbetaren får input om arbetet och hjälp med att sortera, få en ökad förståelse för klienten. Blir det för tufft i just ett visst klientärende är det bättre att avsäga sig klientärendet, vilket är bäst för en själv och klienten i och med man har svårt att kunna göra ett bra jobb för klienten om man inte klarar av situationen.

Det är personal i relation till klienten som är det som ska fokuseras vid på handledningstillfället. Sker det konflikt mellan kollegorna är det något som chefen ska ta tag i, menar Eva.

Man ska ha handledning om man jobbar med människor, tycker Eva. Det är bra och det behövs för att man ska få förståelse för en annan människa och inte snöa fast sig på vissa faktorer. Handledningen hjälper en att se andra faktorer. Det är bra att få vräka ur sig sin besvikelse, ilska, frustration med flera. Socialarbetarens uppgift är att bära och för att man ska orka med att bara vidare så måste man få lämna ifrån sig detta tunga.

Det är en rättssäkerhet att få handledning då man genom detta lyckas behålla sin professionella yrkesroll, anser Eva.

### ***Johanna***

Johanna berättar att handledning är ett möte med andra kollegor där man får möjlighet att rent praktiskt få råd om hur man ska gå till väga i ett klientärende, vare sig det handlar om samtalsmetodik eller hur man ska agera ute med en klient som helt plötsligt blir obstinat. Det handlar också om att få tala ut om en klient eller någon/något runt klienten som man är frustrerad över. Man ska kunna säga ”jävla unge” om en klient på handledningen om det är vad som krävs för att man ska känna att man har fått ut sina frustrationer, beskriver Johanna.

Handledaren är, för Johanna, en person som leder handledningsmötet och som har kontroll över ämnena som tas upp och så att man inte går över på ett annat ämne utan avslutar det ämne man tog upp först. Men också så ska handledaren ge sina handledda stöd, bekräftelse och feedback.

### **6.1.1 Författarens analys**

I regel så har mina informanter svarat ganska lika på mina frågor kring vad de anser handledning generellt är och vilka funktioner som handledning ska uppfylla. Sammanfattningsvis säger de att handledning ska fungera som en hjälp till att bearbeta händelser och situationer som uppstår och även tolka dessa situationer. Tuffa situationer kräver handledning för att minska den psykiska påfrestningen inför nästa gång som situationen ifråga uppstår. Informanterna önskar även slippa gå med tankar utan istället kunna bolla de under handledningstillfället och då få en annan synvinkel och förslag på annan arbetsmetod. Handledningen ska vara en avlastning då informanterna inte önskar få bära allt själv. Socialarbetaren ska få input om arbetet och hjälp med att sortera och därmed få en ökad förståelse för bland annat en annan människa. Handledningen ska hjälpa en att se andra faktorer och lösningar. Socialarbetarna önskar få möjlighet att rent praktiskt få råd om hur de ska gå till väga i ett klientärende och att få tala ut om en klient eller någon/något runt klienten.

Detta beskriver också Tollmyr och Walteson (1981) stämmer överrens med deras information som de fått från respondenterna i deras undersökning. Handledningen ska innehålla såväl råd och diskussioner om åtgärder och målformuleringar som en belysning av den egna personen och vilken roll man spelar i sina klientärenden (Bernler och Johnsson, 1995). Lindberg och Börjesson (2009) beskriver i sin uppsats att deras informanter anser att handledning är för de ett måste för att de ska klara av sina arbetsuppgifter (Lindberg och Börjesson, 2009). I Hultén och Nevanders (2009) undersökning så beskriver även deras informanter att det är väldigt viktigt med handledning då informanterna känner att de gör ett ännu bättre jobb och att det inte blir lika tungt för de mentalt. Det är då en fördel att handledningen är regelbunden och planeras kontinuerligt. Under handledningen upplever Hultén och Nevanders (2009) informanter att de får stöd i sina tankar och reflektioner, men också tips på litteratur och föreläsningar (Hultén och Nevander, 2009).

Bernler och Johnssons (1989) beskrivning av handledning går att jämföra med informanternas beskrivning då de båda författarna anser att handledning främst ska öka den

handleddes kunskaper och skicklighet (Bernler och Johnssons, 1989). En möjlighet till utveckling professionellt och personligt och för att uppnå en större helhet i sitt yrkeskunnande, men också bearbeta olika arbetssituationer, studera och reflektera (Mehrens, 1998).Handledningen och handledaren ska inge en stödjande funktion så att socialarbetaren ska kunna känna en säkerhet i utförandet av sitt arbete (Kadushin, 1976).

Utefter Bernler och Johnssons (1989) handledningsmodell så ska handledning ge en ökad professionalisering med tyngden på socialt arbete. Handledningen som mål har att hjälpa de handledda att integrera samtliga aspekter inom socialt arbete. Vidare menar Bernler och Johnsson (1989) med sin handledningsmodell att handledning bör vara en rättighet för var och en som bedriver arbete utifrån socialt arbete, psykosociala synsätt och metoder. Det är en skyldighet för den handledde att bidra till sin egen vidareprofessionalisering.

De olika handledningarna som informanterna tar upp är dels metodhandledning – hur man ska gå till väga, det är en yttlig praktiskt handledning där man kollar av om man verkligen gör det man ska göra. Det är viktigt med handledning för att veta vad man gör. Metodhandledning finns på alla arbetsplatser i olika format. Processhandledning tar också informanterna upp vilket innefattar hur det känns för en själv och hur man ska hantera detta. Socialarbetarna vill känna igen reaktioner och känslor hos sig själv. Man får reda på vad som sker med en och får hjälp att handskas med känslor och tankar och göra dessa synliga genom att förmedla de. Genom processhandledning så smörjer man verktyget. Socialarbetare är verktyg som ska få hjälpa med att bli bättre verktyg. Många av informanterna önskar att genom handledning kunna arbeta professionellt och lyckas behålla sin professionella yrkesroll.

Metodorienterad handledning och processorienterad handledning anser även Bernler och Johnsson (1989) vara av vikt att inneha för personer som jobbar med socialt arbete. Främst beskriver informanterna att de önskar få de delar som ingår i en processinriktad handledning. I Bernler och Johnssons (1989) handledningsmodell beskrivs processinriktade handledning som att granska den handleddes förhållningssätt, hans användande av sig själv som instrument i det sociala arbetet och hans egna reaktioner i behandlings- och handledningssituationen. Fokus läggs på socialarbetaren som person, socialarbetarens syn på klientförhållandet samt vad som sker hos socialarbetaren i ett visst scenario och hur det kommer sig att det sker (Bernler och Johnsson, 1989). Den handledde ska lära sig förstå processer och skeenden inklusive sitt eget agerande i behandlingssituationen håller Jansson (1981) med om.

## **6.2 Vad för handledning får du idag och vad vill du ha för handledning?**

### *Josefine*

Här beskriver Josefine att hon inte riktigt upplever att handledningen har kommit igång riktigt än på hennes arbetsplats, men att om två månader så hoppas hon vara inne i handledningen.

För Josefine så är det handledning som fokuserar på personalens relation gentemot klienten som är av relevans för hennes del. För socialarbetare är det denna variant av handledning som bör gälla menar Josefine. Att man tar upp situationer kring klienterna och diskutera detta. Handledningen ska inte handla om konflikter inom personalgruppen utan handledaren ska hjälpa till vid klientsituationer.

Aldrig någonsin förut har Josefine haft handledning på då hon jobbat berättar hon. På hennes före detta arbetsplats hade de kämpat för att få handledning, men utan att få sin önskan om detta till att bli tillfredsställd. Dessa yrken inom socialt arbete borde ha handledning som rutin i verksamheten. På Josefines före detta arbetsplats hade de ett stort behov av att få

handledning och då främst kring just en klient. Josefine beskriver att hon och hennes kollegor upplevde att de inte kom någonstans och att de behövde hjälp med att kunna se det hela från ett annat perspektiv.

### ***Therese***

Än så länge upplever inte Therese sig ha riktig koll på om den handledning hon får idag är för allt som sker i en arbetsgrupp, vare sig det handlar om klienter eller om kollegor, eller om det bara gäller personal i relation till klienter. Hon har inte konkret ställt frågan under handledningstillfället.

En kognitiv- och processhandledning önskar sig Therese. Varför just kognitiv är för att Therese tidigare fått det på en annan arbetsplats där handledaren då beskrivit hur det kommit sig att klienterna reagerat och handlat på ett visst sätt. Det var inte bara de handledda i arbetsgruppen som handledaren gav sitt fokus till utan även klienterna inför de som jobbade med de. Detta uppskattade Therese för då kunde man få en förförståelse till varför en klient betedde sig på ett sätt och därmed kunde man hjälpa klienten därefter. Just hjälp att förstå är det mest relevanta för Therese.

### ***Karin***

Det är bra både med metodhandledning och processhandledning. Dels metodhandledningen som är konkret, handfast och praktisk. Det är något som vem som helst kan göra. Man kan gå in och se vad som var bra och vad som kan vara meningsfullt att förändra. Och dels processhandledningen där man jobbar med sig själv, vad som händer med en, vad som sker mellan personal och klient och på vilket sätt som personal påverkar klienten samt det omvända. Allt som väcks i en ska man kunna prata om på handledningen. Blir man klar över vad man säger eller gör kan man komma på vad man ska säga och hur man ska göra istället. Det handlar om socialarbetaren och inte klienten vid processhandledning.

Genom processhandledning får man reda på varför man till exempel är arg på en klient. Det kan vara på grund av klienten, men det kan också vara på grund av ens chef, eller en kollega, eller något i ens privatliv. Genom processhandledning så får man fram detta. Det kan hända att man inte trivs på jobbet och är på väg att säga upp sig och så kommer man fram till i processhandledningen att det inte alls är jobbet som gör att man inte mår bra utan hemförhållandena. Socialarbetare har fått sina jobb för att orka med, med hjälp av handledning.

### ***Christina***

Metodhandledning där inriktningen skulle vara mot prestationen i arbetet är det första som Christina framför, fast förmedlar sen att en pendling mellan metod- och processhandledning hade varit allra bäst beroende på vilket behov som arbetsgruppen har.

Tidigare har Christina haft handledning på sina andra arbetsplatser, men aldrig individuell handledning. Dock tänker hon att handledning individuellt kan vara bra vid personalkonflikter. Det finns ett nummer som personalen kan ringa till om det skulle finnas ett behov av att prata av sig med en professionell person inom området.

Christina vill bli hjälpt och stärkt i sitt jobb genom handledningen. Hon önskar ha sig själv bevarad och inte sliten. Hela tiden få lära sig mer och utvecklas som person och i sin yrkesroll är också vad Christina önskar.

### ***Eva***

Processhandledning vill Eva ha. Anledningen är för att var socialarbetare använder sig själv som redskap då man utför sitt arbete och då är det viktigt att veta vad som är vad hos sig själv.



Man ska kunna få möjlighet att vara så professionell som möjligt.Handledningen ska kunna bena upp vad som var mina ”grejer” och klientens ”grejer”.

Alla Evas yrkeskollegor får handledning, som tur är säger Eva. Det är jätteviktigt att man får handledning som som sagt är en stor hjälp i arbetet.

Processhandledning och metodhandledning har Eva erfarenhet av sen tidigare på en annan arbetsplats. Eva förklarar att det skiftade mellan dessa två handledningar från gång till gång. Hon har även erfarenhet av en psykodynamisk processhandledning. Eva har aldrig varit med om att man inte skulle ha fått handledning. Även poliser och ambulansförare borde ha handledning, tycker Eva.

### ***Johanna***

Johanna får handledning i grupp förutom metodhandledningen för den kommer då man behöver det när som helst. Det kan man ta med en kollega eller med chefen och inte bara med handledaren. Johanna vill ha handledningstillfällena till annat som för henne är viktigare, berättar Johanna. Det som är viktigare är processhandledningen där man får prata om sig själv och sin egen uppfattning och erfarenheter av sitt arbete. Det bästa är att folk ska lyssna på en och man ska få ta plats.

Just inom den sociala sektorn tycker Johanna att det är jätteviktigt att man får handledning. Att möta så många människor i kris och trauma är inte lätt för någon så socialarbetare ska ha handledning. Spelar ingen roll om man jobbar som socialsekreterare eller behandlingsassistent eller kurator och så vidare. Jobbar man med socialt arbete så ska man ha handledning, säger Johanna.

Johanna har inte jobbat inom den sociala sektorn så länge och förr var hon bara timanställd så hon fick aldrig handledning, förutom i så fall en form av metodhandledning fast det sa man aldrig att det hette, beskriver Johanna. Visste man inte vad man skulle göra så fick man fråga hur man skulle gå till väga och gjorde man något galet så fick man råd i hur man gjorde det på rätt sätt till nästa gång.

## **6.2.1 *Författarens analys***

Sammanfattningsvis så tänker och önskar informanterna ungefär samma saker kring mina frågor runt vad för handledning mina informanter får idag och vad de önskar för handledning. Både metodhandledning och processhandledning får informanterna idag. Metodhandledning upplevs vara är konkret, handfast och praktisk. Processhandledning anser många av informanterna är den viktigaste formen av handledning i och med man jobbar med sig själv, vad som händer med en, vad som sker mellan personal och klient och så vidare. Processhandledning ska ta upp situationer kring klienterna och diskutera handledaren ska hjälpa till vid klientsituationer och fokusera på personalens relation gentemot klienten. Genom processhandledning önskas man få reda på frågorna ”varför?” och få veta vad som är vad hos sig själv. Allt för att kunna bli så professionell i sitt arbete som möjligt. En av informanterna trycker lite extra på att det är viktigare med processhandledningen där man får prata om sig själv och sin egen uppfattning och erfarenheter av sitt arbete. Det bästa är att folk ska lyssna på en och man får ta plats. Det handlar om socialarbetaren och inte klienten vid processhandledning. Handledningen ska kunna bena upp vad som var mina ”grejer” och klientens ”grejer”.

Genom en klientorienterad handledning får socialarbetaren möjlighet att få fram hur klienten blir bäst hjälpt, menar Bernler och Johnsson (1989). Metodorienterad handledning (konkreta och praktiska råd) beskriver Bernler och Johnsson de också att det är av värde vid handledning och likaså processorienterad handledning där handledaren främst lägger fokus på socialarbetaren som person och dennes syn på klientförhållandet. Genom denna orienterade handledning så ska även handledaren med den relevanta handledde försöka besvara frågan

varför socialarbetaren i fråga reagerar på ett visst sätt inför en viss klient eller situation (Bernler och Johansson, 1989). Jansson (1981) håller med om detta och beskriver att den handledde ska lära sig förstå processer och skeenden inklusive sitt eget agerande i behandlingssituationen genom processinriktad handledning (Jansson, 1981). Genom dessa handledningsvarianter får den handledde en möjlighet till utveckling av sin profession inom socialt arbete (Bernler och Johansson, 1989).

### **6.3 Vad för funktion har kollegor och grupphandledning?**

#### ***Josefine***

Vad det gäller grupphandledning så anser Josefine att det är bättre än individuell handledning då man är i en arbetsgrupp, man samarbetar med sina kollegor om gemensamma klienter. Däremot hade det varit en annan sak om man jobbade på egen hand med egna klienter som man inte delade med någon kollega, berättar Josefine, och kanske enskild handledning hade varit mer lämplig då i så fall.

#### ***Therese***

Therese tycker inte att grupphandledning är bra då det är risk att det blir fokus på konflikter mellan personal och personal istället för att fokus ligger på klientsituationer. Det ger bara skit att kollegor ska fokusera negativt på varandra. Det ger dålig självkänsla, osäkerhet och maktspel. Alla har anställts för att utföra samma jobb, men ändå finns det de som tycker att de är för mer än andra. Det förstör så mycket. Finns det ett bra klimat i gruppen är grupphandledning effektivt. Annars är det enda bra med grupphandledning att den är ekonomisk.

Therese föredrar individuell handledning. Grupptrycket blir för stort i en stor grupp och det är inte säkert att alla vågar tala. Gruppen som ska ha handledning kanske kan vara på max tre personer i så fall för att nå bästa resultat.

#### ***Karin***

Man ska känna sig trygg i den grupp man finner sig i på handledningen. Vilken handledning som helst! På handledningen ska man kunna våga lyfta saker som till exempel ilska och hat mot sin klient. Man ska kunna lyfta detta tunga som man har över sig och då krävs det att man känner trygghet. Man ska absolut inte bli nedvärderad för att man känner det man känner, menar Karin.

Gruppen ska inte vara för stor för då kan det vara svårt att få egen tid. En stor handledningsgrupp gör att tiden blir lång och då tappar man fokus kring processen i handledningen.

Kan man ventilera sig med kollegorna är det jättebra! Det kan ju gå ett tag mellan handledningstillfällena och får man möjlighet att ventilera sig med kollegorna så kan man känna sig mer fri från detta tunga när man är hemma.

#### ***Christina***

Det är viktigt att få arbetsgruppen att samarbeta och förstå varandra. Det är arbetsgruppen som är själva teamet och det är teamet som tillsammans med gemensamma klienter ska verka för att verksamheten ska fungera och kunna ge klienterna det bästa stödet. Det är viktigt med en trygg samvaro i personalgruppen.

Även om det man tar upp handlar om ett problem man har med en klient som denne gör, eller inte gör, eller om problemet man tar upp handlar om hur jobbig man tycker att en klients anhöriga är så ska kollegorna kunna ta detta och fungera som ett stöd för en. Man ska kunna få "kräka av sig" hos sina kollegor.

Har man förtroende för sina kollegor kan man också få lättare att prata av sig om sitt aktuella mående vilket då kan vara en förklaring till att man inte alltid är på topp jämt. Man måste dock ha koll på var kollegas gräns för man kan inte klaga hur länge som helst.

I och med som socialarbetare är man en kugge i ett hjul så krävs det att man både får handledning och stöd från kollegorna. Man träffar kollegorna oftare än handledaren och då det är en tid mellan handledningsträffarna är det bra att få använda sig av kollegorna i den heta stunden.

### ***Eva***

Annan handledning är faktiskt att prata av sig med kollegorna. Det kan ju dröja innan nästa handledningsmöte och det man frustreras över kanske man inte kan vänta med att ta upp, beskriver Eva. Det är viktigt att just vid det jobbiga tillfället få uttrycka sig, om ett klientärende är så tufft för socialarbetaren.

Grupphandledning är jättebra, men inte fler än sex personer bör ingå i gruppen tycker Eva. Är man fler så hinner man inte med så mycket. Är gruppen för liten så får man inte ta del av så många personers erfarenheter. Det är intressant att få ta del av andras klientärenden. Det viktigt att man känner sig trygg i gruppen man har handledning med och att man kan känna att man kan lita på varandra.

### ***Johanna***

För Johannas del hade det gått lika bra med en individuell handledning som med en handledning i grupp när det kommer till metodhandledningen. Det spelar ingen roll, men processhandledningen däremot vill Johanna ha handledning i grupp då det är viktigt med det stöd som man får av kollegorna och att de får veta hur man känner och upplever vissa situationer. Man lär känna varandra i arbetsteamet på ett annat sätt som gynnar arbetslaget då man arbetar med klienter. Att man trivs och kan samarbeta med sina kollegor är jätteviktigt och att man kan känna förtroende och stöd från dem.

## **6.3.1 Författarens analys**

Vid detta frågetema så var nästan alla mina informanter överens. De föredrar grupp-handledning. Anledningen menar informanterna är att man är i en arbetsgrupp och för att man samarbetar med sina kollegor om gemensamma klienter. Det är viktigt att få arbetsgruppen att samarbeta och förstå varandra. Det är arbetsgruppen som är själva teamet och det är teamet som tillsammans med gemensamma klienter ska verka för att verksamheten ska fungera och kunna ge klienterna det bästa stödet. Framförallt i processhandledningen önskar en av informanterna ha handledning i grupp då hon anser att det är viktigt med det stöd som man får av kollegorna och att de får veta hur man känner och upplever vissa situationer.

Tillsammans med sina gruppmedlemmar kan man sätta ord på vad som sker i verksamheten, beskriver Hultén och Nevanders (2009) informanter. Handledning i grupp blir därmed den ultimata formen av handledning, fortsätter informanterna som menar att de då kan diskutera yrkesskickligheter och kompetensutveckling ihop med kollegorna. Genom detta upplever de kunna ta vara på varandras reflektioner och bidrar till en professionell utveckling (Hultén och Nevander, 2009).

Även Bernler och Johnsson (1989) menar genom sin handledningsmodell att grupphandledning är att föredra, även om de inte önskar försumma den individuella handledningen. Handledning är en interaktionsprocess och fördelarna med grupphandledning är många och då inte minst pedagogiska eftersom de handledda får möjlighet till att lära sig av varandras erfarenheter och kompetenser. I en grupp kan fler idéer, synpunkter och kunskaper föras in i diskussionen och då får den handledde en möjlighet till mångskiftande feedback. Fler fördelar är att de handledda får möjlighet att känna och se att man inte är den enda som

upplever problem eller begår misstag i arbetet. Williamson (1961) beskriver att känslan av att inte vara ensam är en värdefull effekt (Bernler och Johnsson, 1989).

Däremot hade det varit en annan sak om man jobbade på egen hand med egna klienter nämner en av informanterna. En annan av mina informanter tycker inte att grupphandledning är bra då hon anser att det är risk att det blir fokus på konflikter framför problematik kring klienter. Finns det ett bra klimat i gruppen är grupphandledning effektivt. Annars är det enda bra med grupphandledning att den är ekonomisk, vilket Bernler och Johnsson (1989) också anser. Dels är det billigare med endast en handledare för en grupp anställda än om var och en skulle ha sin egen handledare. Dels kan varje handledares tid utnyttjas mer effektivt.

Min informant beskriver att grupptrycket blir för stort i en stor grupp och det är inte säkert att alla vågar tala. Hon anser också att max tre personer bör infinna sig i gruppen för att nå bästa resultat. Andra informanter menar inte fler än sex personer bör ingå i gruppen då om man är fler så hinner man inte med så mycket. Gruppen ska heller inte vara för stor för då kan det vara svårt att få egen tid. En stor handledningsgrupp gör att tiden blir lång och då tappar man fokus kring processen. Är gruppen för liten så får man inte ta del av så många personers erfarenheter och att få ta del av andras klientärenden anses vara ett intresse.

Författarna Petitt & Manocchio (1981) menar annorlunda och beskriver att det är både ineffektivt och svårt att ge endast en eller bara ett par medlemmar av en arbetsgrupp handledning. Den varianten av handledning blir lätt improduktiv genom att skepsis av de övriga i arbetsgruppen kommer fram då den den handleddes nya kunskaper presenteras. Det kan dessutom bli ett motstånd då den handledde försöker praktisera vad han eller hon har lärt sig i handledningen (Petitt & Manocchio, 1981).

Alla mina informanter anser att det är viktigt att kunna känna sig trygg i sin handledningsgrupp. Det är viktigt med en trygg samvaro i personalgruppen och att man känner förtroende för sina kollegor. Att man trivs och kan samarbeta med sina kollegor är jätteviktigt för mina informanter och att man kan känna förtroende och stöd från dem. Man ska kunna våga lyfta saker som till exempel ilska och hat mot sin klient. Man ska kunna lyfta detta tunga som man har över sig och då krävs det att man känner trygghet.

Det kan ju gå ett tag mellan handledningstillfällena och får man möjlighet att ventilera sig med kollegorna så kan man känna sig mer fri från psykisk ”tyngd” säger många av informanterna som önskar att ens kollegor ska kunna ta emot ens ”tyngd” och fungera som ett stöd. Man ska kunna få ”kräka av sig” hos sina kollegor beskriver en av informanterna extra tydligt. Det blir som sagt en tid mellan handledningsträffarna är det bra att få använda sig av och prata av sig med kollegorna i den heta stunden. Just detta håller även Bernler och Johnsson (1989) med om då de beskriver att socialarbetaren också kan utvecklas genom interaktion med yrkeskollegor och därmed inte bara via handledning.

I och med man jobbar i en arbetsgrupp, en grupp med gemensamma arbetsuppgifter, så kommer arbetet blir mer effektivt ju mer arbetsgruppen organiserar sig som arbetsgrupp, menar Bion (1974) (Bernler och Johnsson, 1989). Zajonc (1968) beskriver att om man utför ett arbete i ett socialt sammanhang via en grupp så tenderar det till att förbättra arbetet både kvantitativt och kvalitativt (Zajonc, 1989). Även Wiig (1984) håller med om detta som beskriver att det som sker i arbetsgruppen är att en kollektiv kompetens uppkommer. Det är inte bara individuell professionalisering som utvecklas utan även en vidareprofessionalisering av gruppen själv (Wiig, 1984).

## **6.4 För vem hjälper handledningen? Dig som person eller dig som yrkesprofessionell?**

### ***Josefine***

Det är ”socialarbetaren” som ska få handledning i första hand, menar Josefine, men det går heller inte att särskilja personen från yrkespersonen helt då arbetet berör oss som person. Socialarbetare är inga maskiner. De står inte emot allt utan allt når de personligen också.

Det är när jobbet når en som person som handledning krävs, fortsätter Josefine. Då vill Josefine ha hjälp med att klargöra vad som är hon och vad som är hon i sin yrkesroll.

I och med socialarbetaren är själva verktyget så är det stor chans att man själv blir påverkad, berättar Josefine, så krävs handledning i den bemärkelsen att yrkesjaget måste bli lyft så inte problemen når ens personliga jag. Det är detta som är psykiskt påfrestande.

### ***Therese***

Man behöver få bekräftat att det man gör kommer från en själv även om man är professionell i sitt arbete. En väldigt tung fråga, tycker Therese då hon tycker att både yrkesrollen och personen ifråga behöver handledning. Man ska få hjälp med att både kunna se, höra och förstå samtidigt som man ska få hjälp att inte göra något av dessa tre och detta handlar ju om att kunna utföra detta i arbetet. Det är ju personen som får hjälp och kan sen omsätta detta i arbetet genom sin yrkesroll. Det är en skör balansgång!

### ***Karin***

Under handledningen ska man inte prata om sitt privatliv alltså sitt privata jag, även om man som person och som socialarbetare kan få samma känslor.

Man ska få möjlighet att vara den person man är fast man är i en yrkesroll. Även om man är socialarbetare så ska man få vara personlig inför klienten så man kan skapa en tillitsfull relation genom att lära känna varandra. Men man ska inte vara privat! Det är skillnad på att vara privat och att vara personlig, säger Karin. En personlig socialarbetare har man mer förtroende för och man verkar vara mer trovärdig om man är personlig. Man visar sin klient att man är någon. Det är viktigt säger Karin.

Det går inte att komma ifrån sig själv från sin yrkesroll. Man är ju någon och den arbetsmetod man använder beror ju på en själv och påverkas av socialarbetaren som person. Man jobbar med sig själv som verktyg, hela personen. Man jobbar konkret med klienten och tillsammans ska man lösa den problematik som finns. Man behöver både och för att skapa en helhet. Man är ingen robot och man är inte bara socialarbetare.

### ***Christina***

Man måste få vara personlig i sin yrkesroll för att utvecklas i och med det är socialarbetaren som är verktyget. Alla är socialarbetare, men alla lägger till sin personlighet för att få fram en känsla. Klienterna måste också veta att vi är människor. Det borde vara svårt att bara vara rent professionell då det blir instinktslöst, menar Christina. Vi är alla olika idealiserade av klienterna och det finns ju en anledning till detta – vi ses inte som samma person. Alla människor är olika.

### ***Eva***

Rent generellt så är det personen som yrkesprofessionell som ska ha handledning, tycker Eva, men i och med det är personen som person som är det yrkesprofessionella redskapet så ska även personens person också ha handledning. Man är den man är och i sitt arbete är man ju fortfarande sig själv. Man ska ju inte komma till handledningen med privata problem för då blir det terapi och inte handledning, men genom handledningen kan man få reda på att det

som gör att det är svårt med just ett visst klientärende kan bero på ens privatliv. Ens privata problem ska inte gå ut över klienten så har man fått reda på att klientärendet påverkar en privat och man blir medveten om varför så bör man själv söka upp en terapeut på egen hand.

### ***Johanna***

Handledningen ska finnas till för båda, tänker Johanna. Man är ju fortfarande den man är fast man kommer till jobbet. Visst hade det kunnat vara praktiskt att stänga av sig själv och bara vara socialarbetare, men det fungerar inte så. Tror inte att det är vad klienterna önskar träffa heller. Om man ska kunna skapa en relation till klienterna så måste det finnas en person att kunna skapa relation till.

Sen ska man klart inte vara privat med sina klienter, säger Johanna. Det är oprofessionellt. Men man är ju en person hemma och en person på jobbet, eller ens person har olika uppgifter och ansvar hemma och på jobbet. Det är personen som man är på jobbet som behöver handledning. Om personen hemma också behöver ett stöd så får man söka sig till en terapeut istället.

### **6.4.1 Författarens analys**

Alla mina informanter besvarar detta frågetema på väldigt olika sätt, men när jag läser deras beskrivningar och jämför de med varandra så upplever jag att de menar nästintill samma sak. En informant menar att när jobbet når en som person är det högst lämpligt med handledning. Handledningen klargör nämligen vad som är personen privat och vad som är personen i sin yrkesroll. Det är yrkesjaget som måste bli lyft så inte problemen når ens personliga jag. Det är detta som är psykiskt påfrestande anser informanten.

En annan informant menar att det är personen som yrkesprofessionell som ska ha handledning. Det är personen som person som är det yrkesprofessionella redskapet så då ska även personens person också ha handledning. Man ska inte komma till handledningen med privata problem, även om man genom handledningen kan få reda på att det som gör att det är svårt med just ett visst klientärende kan bero på ens privatliv. Hantering av privatlivets problem får man söka stöd och hjälp för på egen hand.

Två andra informanter beskriver att det är ju personen som får hjälp och kan sen omsätta detta i arbetet genom sin yrkesroll. Man ska få möjlighet att vara den person man är fast man är i en yrkesroll. Det går inte att komma ifrån sig själv från sin yrkesroll. Man är ju någon och den arbetsmetod man använder beror ju på en själv.

Ytterligare två informanter beskriver att klienterna också måste veta att socialarbetarna är människor då vi är alla olika idealiserade av klienterna och det finns ju en anledning till detta nämligen att vi inte ses som samma person. Om man ska kunna skapa en relation till klienterna så måste det finnas en person att kunna skapa relation till. Man är ju fortfarande den man är fast man kommer till jobbet så handledning ska finnas till för båda. Det är personen på jobbet som har behov av handledning.

I regel alla mina informanter tar upp att de som socialarbetare är ett verktyg och att man jobbar med sig själv som detta verktyg. Alltså hela personen. En informant anser att man ska få vara personlig i sin yrkesroll för att utvecklas då det är socialarbetaren som är verktyget och för att få vara en personlig socialarbetare.

Bernler och Johnsson (1989) beskriver inte så konkret för vem som handledningen ska finnas till för i den mån som informanterna gör. Det de båda författarna dock ändå trycker på är att handledningen ska syfta till en professionell utveckling rent generellt. Det är själva socialarbetaren som är ett instrument i arbetet och det är denne som ska få en möjlighet att nå en ökad professionalisering. Det är främst genom handledning med processinriktning som den handledde socialarbetaren ska kunna få hjälp med att se förhållningssätt, sitt användande av

sig själv som instrument, men också sina egna reaktioner i behandlings- och handledningssituationen (Bernler och Johnsson, 1989). Bernler och Johnsson (1989) lägger sin största vikt vid just ”socialarbetaren” i sina beskrivningar, men går heller inte in på mer än så kring personen som är socialarbetaren.

Jansson (1981) beskriver detta ämne lite mer då författaren menar att handledningen finns till för att utveckla en professionell identitet hos personen som jobbar med socialt arbete (Jansson, 1981). Mehrens (1998) utvecklar ämnet ytterligare genom att beskriva att handledning ska ge en utveckling professionellt och personligt. Genom detta uppnår socialarbetaren en större helhet i sitt yrkeskunnande, menar Mehrens (1989) (Mehrens, 1998).

## **6.5 Vad handledaren tycker om handledningens funktion – en analys**

Handledaren beskriver att det är av största vikt att se till så ens arbetstagare som jobbar inom människovårdande yrken får handledning. Genom handledning ska ens självkänedom öka och utvecklas. Då man använder sig själv som ett redskap i ett yrke som socialt arbete så måste man också ge ut en massa också, utan att räkna med att få något tillbaka. Om en situation sker mellan personal och klient så kan frågor som ”Vad väcker det för känslor hos mig?” eller ”Varför blev jag så berörd?” och så vidare. Det är viktigt att då man jobbar inom människovårdande yrken att man får möjlighet att ventilera. Det är en del av arbetet att tvingas känna ett obehag, dessvärre menar Handledaren.

Detta som Handledaren beskriver förklarar också Bernler och Johnsson (1989) i deras förklaring över vad handledning är till för. De anser att handledning ska syfta till professionell utveckling vilket även stämmer överens med Janssons (1981) beskrivning.

Mycket av det som Handledaren framför ser ut att likna en processororienterad inriktning främst då denna innefattar att handledaren ska granska den handleddes förhållningssätt, dennes användande av sig själv som instrument i arbetet och dennes egna reaktioner i behandlings- och handledningssituationen (Bernler och Johnsson, 1989). Mehrens (1998) beskriver handledning på liknande sätt då Mehrens (1998) menar att handledning ska ge en professionell utveckling och personlig för att därmed få en möjlighet till att uppnå en större helhet i sitt yrkeskunnande. Genom handledningen får den handledde hjälp med att bearbeta olika arbetssituationer, studera och reflektera (Mehrens, 1998).

Vidare beskriver Handledaren att hans position som handledare ska styra de som han handleder till att nå utveckling i deras arbete och som socialarbetare. Han fortsätter med att han som handledare ska hjälpa och stötta de som han handleder genom deras klientärenden, vare sig de är besvärande för socialarbetaren eller inte tycker han. För honom är det viktigt att socialarbetarna gör sitt arbete och att de gör det på ett professionellt sätt, men för att uppnå detta krävs det att socialarbetarna får det stöd som var och en av dem kräver. Att jobba med människovårdande yrken är tufft och det krävs ett ständigt stöd för att lyckas utföra sitt arbete som det är tänkt, menar handledaren. Det är viktigt att han som handledare ser till att märka av de handleddas känslöstämning över det klientärende som tas upp i handledningsgruppen. Många gånger är man inte medveten om varför man blir så påverkad av en klientsituation och det är hans ansvar att ta reda på detta, menar handledaren.

Mycket av det som Handledaren säger stämmer överens med vad Bernler och Johnsson (1989) beskriver huruvida en handledare ska ha för kompetens och förmåga. Handledaren har ansvar över handledningsprocessen och hjälpa de handledda med deras utveckling (Bernler och Johnsson, 1989). Handledaren ska kunna finnas där för att ge en stödjande funktion och en känsla av säkerhet i själva utförandet av det sociala arbetet (Kadushin, 1976). Även många av informanterna i denna uppsats resonerar på detta sätt då de önskar att handledaren ger stöd, bekräftelse och feedback.

Vidare så kan också det utläsas genom Bernler och Johnssons (1989) handledningsmodell att en av handledarens uppgifter är att skapa ett kontinuum med sikte på professionaliseringsmålet, vilket för mig kan utläsas av det ovan beskrivna. Även att handledaren har ansvar över handledningsprocessen, men inte för själva utförandet av det sociala arbetet är av relevans att ta upp från Bernler och Johnssons (1989) handledningsmodell. Handledaren bör ha expertis inom just socialt arbete, handledningsteknik och handledningsteori samt ha kunskap om de arbetsförhållanden och arbetsvillkor som de handledda arbetar. En vidareutbildad socionom eller psykolog är exempelvis lämpliga handledare.

Att vara i en grupp vid handledningstillfällena är det allra bästa och ger de flesta gånger en bättre utgång, fortsätter Handledaren. Inom socialt arbete är det högst ovanligt att inte jobba i grupp och därmed behövs det också handledning i grupp.

För att den grupp man har handledning ihop med ska fungera krävs det att man upplever en trygghet i sin arbetsgrupp. I och med man jobbar ihop ska man också kunna ge varandra ett stöd och ge varandra feedback i det man behöver hjälp med, men även saker man gör bra i, avslutar Handledaren med.

I och med man jobbar i en grupp med gemensamma arbetsuppgifter så kommer arbetet blir mer effektivt ju mer arbetsgruppen organiserar sig som arbetsgrupp, menar Bion (1974) (Bernler och Johnsson, 1989). Nästan alla mina informanter överens om att grupphandledning är att föredra. Anledningen menar informanterna är att man är i en arbetsgrupp och för att man samarbetar med sina kollegor om gemensamma klienter. Det är arbetsgruppen som är själva teamet och det är teamet som tillsammans med gemensamma klienter ska verka för att verksamheten ska fungera och kunna ge klienterna det bästa stödet. Zajonc (1968) beskriver att om man utför ett arbete i ett socialt sammanhang via en grupp så tenderar det till att förbättra arbetet både kvantitativt och kvalitativt (Zajonc, 1989). Även Wiig (1984) håller med om detta som beskriver att det som sker i arbetsgruppen är att en kollektiv kompetens uppkommer. Det är inte bara individuell professionalisering som utvecklas utan även en vidareprofessionalisering av gruppen själv (Wiig, 1984).

## **7. Slutdiskussion**

---

Syftet med min undersökning som sammanfattats i denna uppsats var vad handledningen för socialarbetarna har för funktion, det vill säga vad målet är med att ha handledning och vad innefattar handledning inom socialt arbete.

Denna undersökning handlade också om vad socialarbetarna själva önskar få ut av sin handledning och om de är nöjda med den handledning som de får idag. Det vill säga om handledningen verkligen hjälper de för att kunna utföra sitt arbete så professionellt som möjligt.

Även handledarens roll och uppgift i handledningen är också något jag valt att kort ta upp just för att se vad en handledare själv anser om handledning.

Frågeställningarna:

- Vad för funktion bör handledning fylla för socialarbetare enligt teoretikerna?
- Vilka funktioner borde handledningen fylla enligt socialarbetarna?
- Hur ser socialarbetarna på handledning i grupp?



Det som kan utläsas i resultatet på första frågeställningen är att både teoretikerna och mina informanter menar att handledning är av vikt för personer som jobbar inom socialt arbete.Handledningens funktion bör innefatta diverse stöd och hjälp av både handledare och kollegor för att kunna orka med det som upplevs vara ett tungt ansvar att ta hand om de klienter man möter. Handledningsmötena ska fungera som en hjälp till att bearbeta händelser och situationer som uppstår och även tolka dessa situationer. Tuffa situationer kräver handledning för att minska den psykiska påfrestningen som socialarbetare tvingas att möta och bära. Enligt teoretiska perspektiv, undersökningar och informanterna i denna uppsats anser att det är betydligt bättre att socialarbetare slipper gå med tankar själva utan istället ska de kunna bolla dessa tankar under handledningstillfället. Genom detta ska socialarbetare få en annan synvinkel och förslag på annan arbetsmetod, men också slippa bära tyngden av problem själv. Handledningen ska vara en avlastning.

Socialarbetaren ska inte bara få lätta på sina känslor och upplevelser kring möten och situationer med klienter utan även få input om arbetet de utför samt få vägledning och råd om att göra saker lättare eller bättre. Handledningen ska hjälpa en att se andra faktorer och lösningar. Enligt informanterna så önskar de sig att få möjlighet till att rent praktiskt få råd om hur de ska gå till väga i ett klientärende och att få tala ut om en klient eller någon eller något runt klienten. Att rent konkret och praktiskt få handledning kallas för metodhandledning av både teoretikerna och informanterna i uppsatsen. Handledningen där fokus blir på socialarbetarens tankar och upplevelser kring sitt arbete med mera kallas för processhandledning.

Socialarbetare är verktyg som ska få hjälpa med att bli bättre verktyg, beskriver informanterna och teoretikerna. Många av informanterna önskar att genom handledning kunna arbeta professionellt och lyckas behålla sin professionella yrkesroll.

Handledning bör uppfylla olika kriterier som till exempel kontinuitet, professionalisering, processinriktning, handledaren bör vara expert på området ifråga, samt gruppinriktat.

I andra frågeställningen angående *vilka funktioner som handledningen borde fylla enligt socialarbetarna* så framför både informanterna och teoretikerna att handledning behövs för att ”smörja verktyget” och detta så kallade verktyg eller instrument är just vad teoretikerna och socialarbetarna i min uppsats anser socialarbetare är - både yrkesjaget och personjaget.

Handledaren ska främst lägga fokus på socialarbetaren som person och dennes syn på klientförhållandet, har jag fått för svar. Den handledde ska få möjlighet att lära sig förstå processer och skeenden inklusive sitt eget agerande i behandlingssituationen genom handledarens expertis och processinriktad handledning. Genom handledning önskar den handledde en utveckling av sin profession inom socialt arbete, men även utveckla sin professionella yrkesidentitet. Handledning ska finnas till för både socialarbetaren och personen som är socialarbetaren. Handledningen klargör vad som är personen privat och vad som är personen i sin yrkesroll och det är yrkesjaget som måste bli lyft. Det är personen som person som är det yrkesprofessionella redskapet så då ska även personens person också ha handledning.

Man ska inte komma till handledningen med privata problem, även om man genom handledningen kan få reda på att det som gör att det är svårt med just ett visst klientärende kan bero på ens privatliv. Det går inte att komma undan sin person under sitt arbete som professionell. Man är ju någon och den arbetsmetod man använder beror ju på en själv. Om man ska kunna skapa en relation till klienterna så måste det finnas en person att kunna skapa relation till. Man är ju fortfarande den man är fast man kommer till jobbet så handledning ska

finnas till för båda. Det är personen på jobbet som har behov av handledning. Man ska vara personlig i sin yrkesroll för att utvecklas då det är socialarbetaren som är verktyget och för att få vara en personlig socialarbetare. Klienterna måste veta att socialarbetarna är människor då alla är olika idealiserade av klienterna. Det finns ju en anledning till detta, nämligen att vi inte ses som samma person. Därav är det hela personen som behöver hjälp egentligen. Det går heller inte att särskilja personen från yrkespersonen helt då arbetet berör oss som person. Socialarbetare är inga maskiner och man ska få möjlighet att vara den person man är fast man är i en yrkesroll. Även om man är socialarbetare så ska man få vara personlig inför klienten så man kan skapa en tillitsfull relation genom att lära känna varandra. En personlig socialarbetare har man mer förtroende för och man verkar vara mer trovärdig om man är personlig. Om man ska kunna skapa en relation till klienterna så måste det finnas en person att kunna skapa relation till.

Den författare som allra bäst, enligt mig, beskriver detta är Mehrens (1998) som beskriver att handledning ska ge en utveckling professionellt och personligt. Genom detta uppnår socialarbetaren en större helhet i sitt yrkeskunnande.

Slutligen i tredje frågeställningen som tar upp *hur socialarbetarna ser på handledning i grupp* så kan det konstateras att grupphandledning är det bästa alternativet då man jobbar i en arbetsgrupp. Anledningen är för att man samarbetar med sina kollegor om gemensamma klienter. Det är arbetsgruppen som är själva teamet och det är teamet som tillsammans med gemensamma klienter ska verka för att verksamheten ska fungera och kunna ge klienterna det bästa stödet. I gruppen kan man diskutera yrkesskickligheter och kompetensutveckling ihop med kollegorna och genom detta kan man ta vara på varandras reflektioner som bidrar till en professionell utveckling. Wiig (1984) beskriver att arbetsgruppen är grupp där kollektiv kompetens uppkommer. Det är inte bara individuell professionalisering som utvecklas utan även en vidareprofessionalisering av gruppen själv. Williamson (1961) beskriver att känslan av att inte vara ensam är en värdefull effekt och det tänker jag är en stor lättnad för många i gruppen att få känna. Däremot hade det varit en annan sak om man jobbade på egen hand med egna klienter för då hade individuell handledning kanske varit mer aktuellt.

Det är viktigt att känna förtroende och trygghet i den grupp man har handledning med. Likväl är det viktigt att gruppen inte är för stor, men heller inte för liten. Det kan ju gå ett tag mellan handledningstillfällena och då behövs det eventuellt en möjlighet till att få ventilera sig med kollegorna där emellan. Bernler och Johnsson (1989) beskriver att socialarbetaren också kan utvecklas genom interaktion med yrkeskollegor och därmed inte bara via handledning. Andra teoretiker som jag tagit upp i denna uppsats och som tar upp grupphandledning föredrar just grupphandledning.

Genom denna undersökning så fann jag också annan information som för mig, men säkerligen för andra socialarbetare, är av vikt. De socialarbetare jag intervjuat upplever sig ha nytta av sin handledning och därmed får de även en möjlighet till att bli stöttade i deras klientärenden och deras mående med att jobba med andra människors problem. Socialarbetare vill ha handledning och man ska få handledning om man jobbar med människor. Socialarbetarens uppgift är att bära och för att man ska orka med att bara vidare så måste man få lämna ifrån sig detta tunga. Socialarbetare har fått sina jobb för att orka med och det gör de lättare med hjälp av handledning. Bernler och Johnsson (1989) menar att det ska vara en rättighet att få handledning och en skyldighet för den handledde att bidra till sin vidareprofessionalisering. Även handledaren som jag intervjuade benämner att det är av största vikt att se till så ens arbetstagare som jobbar inom människovårdande yrken får handledning. Bra personal gör ett bra jobb och det får man som chef betala för beskriver en av mina informanter tydligt, som

anser att chefen får vara beredd att betala för något som är bra för ens arbetstagare. Man ska kunna gå hem och då kunna lämna jobbet på jobbet. Man ska kunna ha sin fritid ifred. Det är dessutom en rättssäkerhet att få handledning då man genom detta lyckas behålla sin professionella yrkesroll. Det socialarbetare utför är påverkans arbete och detta ska tas på allvar. Utan professionellt bemötande så utsätts både socialarbetaren och klienten för problem. Det är oftast inte bara klienten man jobbar med heller utan dennes anhöriga till exempel och alla andra verksamheter som berör kring klienten. Det behövs stöd för att ta emot alla dessa människor och deras problem som man måste bära, ihop med sina egna privata. Just inom den sociala sektorn tycker en av mina informanter att det är jätteviktigt att man får handledning. Att möta så många människor i kris och trauma är inte lätt för någon så socialarbetare *ska* ha handledning. Jobbar man med socialt arbete så *ska* man ha handledning.

Handledning individuellt kan vara bra vid personalkonflikter, tar en av mina informanter upp och som berättar att det finns ett nummer som personalen kan ringa till om det skulle finnas ett behov av att prata av sig med en professionell person inom området. Det anser jag är ett jättebra första steg att ta istället för att skapa konflikt under grupphandledningen, som enligt informanter och teoretiker ska innefatta relationen mellan personal och klient endast.

Att jobba med människovårdande yrken är tufft. Det kan jag själv som idag jobbar inom den sociala sektorn intyga. Det krävs ett ständigt stöd för att lyckas utföra sitt arbete som det är tänkt. Även poliser och ambulansförare borde ha handledning, precis som en av mina informanter avslutade sin intervju med att säga.

Handledning ska givetvis anslutas till det svåra man möter i sitt arbete, men likväl det positiva och lyckade, beskriver Handal och Lauvås (2000) och det för mig blev verkligen en tankeställare. Givetvis ska inte bara problem tas upp utan även positiv feedback. Personligen vill jag ju inte bara höra om problem eller jobbiga situationer jämt, utan varva med att ha handledningstillfällen som är till för att ge varandra komplimanger eller annan positiv bekräftelse och uppmuntran. Handledningstillfället ska kunna vara en stund att ro sig på också och få prata av sig om vad som fungerar bra och hur det kommer sig att det fungerar så bra.

## 7.1 Vidare forskning

Nu har jag intervjuat personer som jobbar med socialt arbete som faktiskt har handledning i dagsläget. Därmed tänker jag att det hade kunnat vara intressant att bygga vidare på ämnet och intervju socialarbetare som på sin arbetsplats saknar handledning, och då främst processhandledningen. Vad sker hos socialarbetaren som inte får stöd av en handledare om vad som sker inom de under arbetets gång? Varför man blir påverkad av sitt arbetes diverse situationer som kan uppstå? Det är frågeställningar som inte kan bli besvarade genom metodorienterad handledning. Hur mår de socialarbetare som går utan handledning?

Då kommer jag in på en annan vidare forskning som man skulle kunna fördjupa sig mer kring nämligen vikten av processhandledning. Hur relevant och viktig är den för personer som jobbar inom andra yrken där man jobbar med människor, som till exempel poliser?

Kön är också ett ämne som man skulle kunna fördjupa sig mer i eftersom det nu blev så att alla mina informanter kom att bestå av bara kvinnor. Det hade varit intressant att få ta del av någon manlig informants åsikter och erfarenheter kring ämnet handledning. Det kan ju finnas en skillnad mellan kvinnliga och manliga socialarbetares uppfattningar likväl.

Handledaren jag intervjuade till denna uppsats var i och för sig en man, men jobbar inte som socialarbetare, vilket är min uppsats syfte att ta upp – vad socialarbetaren anser om handledning.

Ämnena ålder och arbetslivserfarenheter kan också vara något att fördjupa sig mer kring om man önskar dyka djupare ner i vissa frågor. Som en av mina informanter berättade är att då hon var ung önskade hon mest få metodhandledning så att det arbete hon praktiskt utförde gjordes rätt, men när hon jobbat inom socialt arbete så många år som hon gjort så ville hon hellre ha processhandledning där hon hade möjlighet att utveckla sig själv som person inom sitt yrkesjag och lära sig hantera och förstå de tankar och känslor som dyker upp hos henne vid vissa klientärenden. Därav tänker jag att beroende på hur länge man jobbat med socialt arbete och beroende på hur gammal man är kan spela roll över vad för handledning man önskar.

I och med en av mina informanter inte alls uppskattar grupphandledning vid processorienterad handledning tänkte jag att det likväl hade kunnat vara intressant att ta reda på vad socialarbetarna anser att det är för skillnader på grupphandledning och individuell handledning. En sådan fråga ställde inte jag till mina informanter utan jag valde att fråga vad de tyckte om den handledning i grupp som de beskrev att de fick. Det hade varit intressant att ta reda på vad socialarbetarna tycker om individuell handledning. Kanske till och med göra en liknelse mellan de som får individuell handledning och de som har handledning i grupp. Bara att intervjua personer som får individuell handledning hade varit nog så intressant, anser jag.

En liknande studie som jag gjort fast där man inte intervjuar informanterna var för sig utan i en fokusgrupp tänker jag hade kanske kunnat ge andra svar på mina frågeställningar. Precis som i grupphandledning så får gruppmedlemmarna möjlighet att höra andras åsikter och perspektiv så därmed tänker jag att det hade kanske varit intressant att undersöka hur gruppens interaktion fortlöper i en undersökning där de fungerar som fokusgrupp.

## Referenser

---

### Litteratur

- Bernler, G och Johnsson, L (1989/1995):** *Handledning i psykosocialt arbete*. Stockholm, Natur och Kultur
- Bion, W R (2004):** *Gruppterapi – teorier och erfarenheter*. Stockholm, Norstedts Akademiska Förlag
- Dalén, M (2008):** *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Gjems, L (1997):** *Handledning i professionsgrupper*. (Maud Jonsson, övers.). Lund: Studentlitteratur.
- Handal, G och Lauvås, P (2000):** *På egna villkor - en strategi för handledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Heap, K Killén (1979):** *Handledning i socialt arbete*. Stockholm, Wahlström & Widstrand.
- Jansson, V (1981):** *Teoretiska synpunkter på handledning*. I; Hall.
- Kadushin, A (1976):** *Supervision in social work*. New York, Colombia university Press.
- Kvale, S (1997):** *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsen, R J./Buss, D M. (2008):** *Personality Psychology: Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw-Hill.
- Larsson, S/Lilja, J och Mannheimer, K (red)(2005):** *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Mehrens, S. (1998):** *Samtal som arbetsmetod*. Studentlitteratur: Lund.
- Passer, M W. och Smith, R E. (2007)** *Psychology: The Science of mind and behavior* (3:e uppl.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Petitt, B & Manocchio, T (1981):** *Direkt handledning i psykoterapi*. Stockholm, Wahlström & Widstrand.
- Repstad, P (2004):** *Sociologiska perspektiv i vård, omsorg och socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, C (2003):** *Metodboken: [samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling: klassiska och nya metoder i informationssamhället: källkritik på Internet]*. Eslöv: Lorentz.
- Thomassen, M (2007):** *Vetenskap, kunskap och praxis: introduktion till vetenskapsfilosofi*. Malmö: Gleerups Utbildning.
- Thurén, T (2007):** *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Liber.
- Watt Boolsen, M (2007):** *Kvalitativa analyser*. Malmö: Gleerups Utbildning.

**Widerberg, K (2002):** *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

**Wiig, P (1984):** *Om personligt engagemang och offentligt ansvar: delrapport från studien om en familjevårdsverksamhets möjligheter och begränsningar*. Göteborg, Skriftserien/ Institutionen för socialt arbete.

**Williamson, M (1961):** *Supervision – principles and methods*. New York, Woman's Press.

**Zajonc, RB (1969):** *Experimentell socialpsykologi*. Stockholm, Wahlström & Widstrand.

## **Uppsatser**

**Lindberg, T och Börjesson, D (2009):** *Ett gemensamt socialkontor – en kvalitativ utvärdering av metodhandledningen i gemensamma komplexa ärenden*. Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.

**Hultén, P och Nevander, C (2009):** *"Klart man kan bli bättre med handledning" – om specialpedagogisk handledning i två skolverksamheter*. Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete.

## **Intervjuguide**

- 1. Rent generellt, vad innebär handledning tänker du?**
- 2. Vilka funktioner borde handledning fylla för dig som socialarbetare?**
- 3. Vad för handledning får du som socialarbetare idag? Vad har dina yrkeskollegor för syn på handledning?**
- 4. Vad vill du ha för handledning och vad behövs?**
- 5. Är det din egenskap som yrkesprofessionell eller du som person som verktyg som ska få handledning?**
- 6. Har du erfarenhet av fler än en handledning? Kanske har du bytt handledningsvariant genom åren? Har du haft handledning på tidigare arbetsplatser?**
- 7. Vad för funktion ser du hos dina kollegor när det kommer till stöd i era klientärenden?**
- 8. Vad anser du om grupphandledning? Vad tänker du om individuell handledning?**