

# **Arbetshandledningens betydelse inom sociala området**

– En litteraturstudie om arbetshandledningens inverkan på  
arbetshälsan

Annika Hagström



EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Det sociala området
Identifikationsnummer:	2630
Författare:	Annika Hagström
Arbetets namn:	Arbetshandledningens betydelse inom sociala området – En litteraturstudie om arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan
Handledare (Arcada):	Arla Cederberg
Uppdragsgivare:	
<p>Syftet med detta examensarbete var att redogöra för syftet och funktionen med arbetshandledning och hur den påverkar arbetshälsan. Vidare kopplades arbetshandledning och arbetshälsa till socionomens yrkesområde för att ta reda på arbetshandledningens inverkan på socionomens psykosociala belastning. För att fånga syftet ställdes tre forskningsfrågor: Vad är arbetshandledning? Vilken är arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan? och På vilket sätt stöds arbetshälsan inom sociala området med hjälp av arbetshandledning?</p> <p>Examensarbetet utfördes som en litteraturstudie där texten baserades på litteratur och artiklar. Urvalskriterier för litteratur och artiklar var att de skulle vara vetenskapliga och handla om arbetshandledning inom sociala området och/eller arbetshälsa. Vidare skulle artiklarna vara högst tio år gamla. Artikelanalysen gjordes genom innehållsanalys där relevanta kategorier bildades utgående från forskningsfrågorna.</p> <p>I resultatet framgick att de tre centrala målen för arbetshandledning är kompetensutveckling, att öka professionaliseringen och att utveckla ett reflektivt tänkande hos den handledde. Fokus under arbetshandledningen ligger på den handleddes kompetens- och professionella utveckling. Då den handledde får diskutera kring problem i arbete får denna avlasta psyket. Det reflektiva tänkandet hjälper den handledde att uppehålla en objektiv syn på sitt arbete. Kunskap, mognad och självkännedom hos den handledde möjliggör förändringar som till exempel inläring, utveckling och samling av ny kraft. Genom arbetshandledning lär sig arbetstagaren sina gränser och vad denne klarar av. Detta leder till att den handleddes resurser balanseras med arbetets belastning. Inom sociala området är arbetshandledningen viktig för att uppehålla expertisen och kvaliteten i arbetet. Mänskliga relationer, psykisk belastning och krav på empati är alla utmaningar inom sociala området som arbetstagarna kan behöva arbetshandledning i.</p>	
Nyckelord:	arbetshandledning, arbetshälsa, socionom, kompetensutveckling, arbetsgemenskap
Sidantal:	58
Språk:	svenska
Datum för godkännande:	19.11.2010

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Social Care
Identification number:	2630
Author:	Annika Hagström
Title:	The meaning of work-counseling in social care –A literature review of the effect work-counseling has on work health
Supervisor (Arcada):	Arla Cederberg
Commissioned by:	
<p>The aim of this degree thesis was to present the aim and function of work counseling and its effect on work health. Furthermore the aim was to connect work counseling and work health to social care to present work counseling's effect on the psychosocial strains in social care. Three questions were asked to catch the aim of the thesis: What is work counseling? What effect does work counseling have on work health? and How does work counseling help sustain work health in social care?</p> <p>The degree thesis was made as a literature review where the text is based on literature and articles. The criteria for the literature and articles were that they should be scientific, at most ten years old and about work counseling in social care and/or about work health. The article analysis was made as a content analysis where relevant categories were made based on the three questions.</p> <p>The conclusion in this degree thesis showed that the three central aims in work counseling are development of competence, to increase professional behavior and to develop a reflective way of thinking. During work counseling the focus is on the workers competence- and professional development. By discussing work problems the employee can decrease the psychic load. The reflective thinking helps the worker to maintain an objective attitude toward her or his own work. Knowledge, maturity and self-awareness make changes such as learning, development and gaining new strength possible. Through work counseling the employee can learn his or her own boundaries and what he or she is capable of. This leads to the employees resources balancing with the workload. Work counseling is important in social care to maintain the expert knowledge and quality in work. Human relations, psychic strain and demands on empathy are all challenges in social care that may result in need of work counseling.</p>	
Keywords:	work-counseling, work health, social care, competence development, work-community
Number of pages:	58
Language:	Swedish
Date of acceptance:	19.11.2010

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Sosiaaliala
Tunnistenumero:	2630
Tekijä:	Annika Hagström
Työn nimi:	Työnohjauksen merkitys sosiaalialalla – Kirjallisuustutkimus työnohjauksen vaikutuksesta työterveyteen
Työn ohjaaja (Arcada):	Arla Cederberg
Toimeksiantaja:	
<p>Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää työnohjauksen tavoitteet ja toiminto sekä työnohjauksen vaikutus työterveyteen. Lisäksi työnohjaus ja työterveys yhdistettiin sosionomin ammattialaan tavoitteena selvittää työnohjauksen vaikutus sosionomin psykososiaaliseen kuormitukseen. Opinnäytetyössä oli kolme tutkimuskysymystä: Mitä työnohjaus on? Mikä on työnohjauksen vaikutus työterveyteen? ja Miten työterveys tuetaan työnohjauksen avulla sosiaalialalla?</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin kirjallisuustutkimuksena jolloin teksti perustuu kirjallisuudesta ja artikkeleista. Kirjallisuus ja artikkelit valittiin sillä perusteella että ne ovat enintään kymmenen vuotta vanhoja, tieteellisiä ja liittyvät sosiaalialan työnohjaukseen ja/tai työterveyteen. Artikkelianalyysi tehtiin sisältöanalyysinä jolloin muodostui eri kategorioita.</p> <p>Tuloksissa ilmeni kolme keskeistä tavoitetta työnohjaukselle: kompetenssien kehitys, ammatillistuminen ja refleksiivisen ajattelun kehitys. Työnohjauksessa keskitytään ohjattavan ammatilliseen ja kompetenssien kehitykseen. Keskustelemalla työn ongelmista työntekijä keventää psyykkistä kuormitusta. Refleksiivinen ajattelu auttaa ohjattua ylläpitämään objektiivista näkökulmaa omaan työhön. Tieto, kypsyys ja itsetunto mahdollistavat muutoksia kuten esimerkiksi oppimista, kehitystä ja uuden voiman keräämistä. Työnohjauksen kautta työntekijä oppi omat rajansa. Tämä johtaa siihen että työntekijän resurssit ja työn kuormitus ovat tasapainossa. Sosiaalialalla työnohjaus on tärkeää asiantuntemuksen ja laadun ylläpitämiseksi. Ihmissuhteet, psyykinen kuormitus ja empatian vaatimus ovat kaikki haasteita jonka takia sosiaalialan työntekijät saattavat tarvita työnohjausta.</p>	
Avainsanat:	työnohjaus, työterveys, sosionomi, kompetenssikehitys, työyhteisö
Sivumäärä:	58
Kieli:	ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	19.11.2010

# INNEHÅLL

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1	Bakgrund .....	8
1.2	Syfte och frågeställningar .....	9
1.3	Avgränsning.....	10
<b>2</b>	<b>Begreppsdefinitioner.....</b>	<b>11</b>
2.1	Arbetshandledning.....	11
2.2	Arbetshälsa.....	12
2.3	Socionom.....	12
<b>3</b>	<b>Metodbeskrivning.....</b>	<b>13</b>
3.1	Litteraturstudie.....	13
3.2	Innehållsanalys.....	13
3.3	Urvalskriterier .....	14
3.3.1	<i>Artikelsökning .....</i>	<i>14</i>
<b>4</b>	<b>Arbetshandledningens historia .....</b>	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>Arbetshandledning.....</b>	<b>19</b>
5.1	Syfte .....	19
5.1.1	<i>Mål för arbetshandledningen.....</i>	<i>20</i>
5.1.2	<i>Hinder för arbetshandledning .....</i>	<i>21</i>
5.2	Teoretiska utgångspunkter .....	22
5.2.1	<i>Systemteori.....</i>	<i>23</i>
5.2.2	<i>Psykodynamisk teori.....</i>	<i>24</i>
5.2.3	<i>Lösningsscentrerad teori.....</i>	<i>24</i>
5.3	Arbetshandledningens funktioner .....	25
5.4	Olika former av handledning .....	26
5.4.1	<i>Individuell handledning.....</i>	<i>26</i>
5.4.2	<i>Grupphandledning.....</i>	<i>27</i>
5.5	Olika arbetshandledningsmetoder.....	28
5.5.1	<i>Indirekt arbetshandledning .....</i>	<i>28</i>
5.5.2	<i>Direkt arbetshandledning .....</i>	<i>28</i>
5.5.3	<i>Förutsättningar för en lyckad arbetshandledning .....</i>	<i>29</i>
<b>6</b>	<b>Arbetshälsa och arbetshandledning .....</b>	<b>30</b>
6.1	Arbetshälsa.....	30
6.2	Arbetshandledning och mental hälsa .....	30

<b>7</b>	<b>Arbetshandledning och socionomens yrkesområde .....</b>	<b>32</b>
7.1	Socionomens kompetenser .....	32
7.2	Utmaningar i socionomens yrkesområde .....	33
7.2.1	<i>Förändring och utveckling .....</i>	<i>34</i>
<b>8</b>	<b>Resultat .....</b>	<b>35</b>
8.1	Vad är arbetshandledning? .....	36
8.1.1	<i>Syfte och målsättning .....</i>	<i>36</i>
8.1.2	<i>Teoribildning .....</i>	<i>37</i>
8.1.3	<i>Grupp-/ individuell arbetshandledning .....</i>	<i>38</i>
8.2	Vilken är arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan? .....	39
8.2.1	<i>Arbetsgemenskap och kollegor .....</i>	<i>39</i>
8.2.2	<i>Utveckling av kompetenser och professionalitet .....</i>	<i>40</i>
8.2.3	<i>Uppehållandet av arbetshälsan .....</i>	<i>41</i>
8.3	På vilket sätt stöds arbetshälsan inom sociala området med hjälp av arbetshand- ledning? .....	41
8.3.1	<i>Sociala arbetets utmaningar .....</i>	<i>42</i>
8.3.2	<i>Arbetarnas resurser och behov .....</i>	<i>42</i>
<b>9</b>	<b>Diskussion .....</b>	<b>44</b>
9.1	Resultatdiskussion .....	44
9.2	Metoddiskussion .....	47
9.3	Avslutande diskussion .....	48
9.4	Förslag till fortsatt forskning .....	48
	<b>Källor .....</b>	<b>50</b>
	<b>Bilaga 1</b>	
	<b>Bilaga 2</b>	
	<b>Bilaga 3</b>	

# 1 INLEDNING

I detta kapitel beskriver jag bakgrunden till mitt ämnesval. Jag redogör även för mitt syfte och mina forskningsfrågor. Jag kommer här att redogöra för hur jag avgränsat mitt ämne, urvalskriterier för den litteratur jag använt mig av samt redogöra för tidigare forskning inom samma ämne.

## 1.1 Bakgrund

Jag gjorde min fördjupade praktik på ett skyddshem där klienterna hade blivit hotade eller utsatta för våld i hemmet. Då jag på min praktik mötte klienter och fick höra vad de varit med om, började jag fundera på hur klienternas problematik påverkar de som arbetar på skyddshemmet. Arbetarna på skyddshemmet hade arbetshandledning en gång i månaden, förutom på sommarmånaderna då hela arbetsteamet inte kunde samlas på grund av sommarledigheter.

Under min praktik blev jag intresserad av arbetshandledning och började fundera på dennas inverkan på arbetshälsan. Att arbeta på ett skyddshem är psykiskt tungt och det är viktigt att man får diskutera kring det som upplevs tungt på jobbet. Jag började fundera på om arbetstagarna påverkas av problematiken på skyddshemmet och hur arbetshandledningen hjälper dem att orka i arbetet. Då jag diskuterade med arbetstagarna på skyddshemmet tyckte de att det var bra och nödvändigt att de hade arbetshandledning. Jag ville ta reda på hur arbetshandledning kan se ut på olika arbetsplatser där socionomer arbetar. Det vill säga hur själva arbetshandledningstillfället ser ut, hurdana olika typer av handledning det finns och arbetshandledningens inverkan på arbetaren och dennes förmåga att orka i arbetet.

Jag har valt att göra en litteraturstudie om arbetshandledning för att ta reda på funktionen med arbetshandledning och om det finns en koppling mellan arbetshandledning och arbetshälsa. Jag kommer även att koppla arbetshandledning och arbetshälsa till socionomens yrkesområde. Detta gör jag för att ta reda på hur socionomens arbetshälsa kan påverkas av arbetshandledning med tanke på den psykiska belastning socionomer kan utsättas för. Detta är ett intressant ämne med tanke på hur bred yrkesskicklighet en soci-



onom har. Det finns så många olika arbetsfält som socionomen kan jobba inom att jag antar att även arbetshandledningen ser olika ut på de olika fälten. Det finns säkert också arbetsfält där socionomer arbetar, där de inte får någon arbetshandledning alls.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med mitt examensarbete är att redogöra för syftet och funktionen med arbetshandledning och hur den påverkar arbetshälsan. Vidare kommer jag att koppla arbetshandledning och arbetshälsa till den psykosociala belastningen som socionomer kan utsättas för.

De frågeställningar jag arbetar utgående ifrån är:

### 1. Vad är arbetshandledning?

Jag redogör för syftet och funktionen med arbetshandledning samt för olika former eller typer av arbetshandledning och olika modeller för arbetshandledning som används. Jag koncentrerar mig på den typen av handledning som sker inom social- och hälsovården.

### 2. Vilken är arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan?

Fokus i denna fråga är begreppet arbetshälsa och hurdan koppling det finns mellan arbetshandledning och arbetshälsa.

### 3. På vilket sätt stöds arbetshälsan inom sociala området med hjälp av arbetshandledning?

Jag redogör för hur arbetshandledning kan stöda arbetshälsan inom sociala området med tanke på den psykosociala belastning som socionomer kan utsättas för.

### 1.3 Avgränsning

Jag har valt att koncentrera mig på arbetshandledning som är processartad, kontinuerlig och regelbunden. Jag har valt att inte skriva om den typen av handledning som arbetstagarna får endast efter en kris och inte heller sådan arbetshandledning som hålls bara för att förbättra arbetsandan.

Jag har alltså avgränsat ämnet till sådan arbetshandledning där arbetstagarna samlas för arbetshandledning regelbundet och att den anses vara en del av arbetet. I handledningsprocessen ingår att den som handleds reflekterar över sitt arbete och sig själv som arbetstagare. Denna definition av arbetshandledning används även i Paunonen-Ilmonen (2001 s. 29).

Jag har valt att göra studien ur arbetstagarens perspektiv. Med detta menar jag att jag fokuserar på vad arbetshandledning kan ha för effekt på arbetstagaren istället för att fokusera på vad arbetsgivaren vill att arbetshandledningen skall ha för effekt. Genom att ha fokus på arbetstagarens perspektiv redogör jag för arbetshälsa ur dennes perspektiv. Jag kommer även att ta reda på arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan ur arbetstagarens perspektiv.

## 2 BEGREPPSDEFINITIONER

I detta kapitel redogör jag för de centrala begrepp jag använt i arbetet. Dessa tre begrepp är arbetshandledning, arbetshälsa och socionom.

### 2.1 Arbetshandledning

Arbetshandledning kan ses som en process där den handledda får stöd i att utvecklas (Holmberg 2001 s. 17). Arbetshandledningen sker som en ständigt återkommande, regelbunden process och som en del av arbetet. Arbetshandledningen handlar om själva arbetet och arbetstagaren i sitt arbete. Innehållet i handledningsprocessen är den handleddes arbete och granskning av sig själv som arbetstagare. (Paunonen-Ilmonen 2001 s.29)

Arbetshandledning används som ett redskap för kompetensutveckling. Genom handledningen tar man tillvara och utvecklar den kompetens som arbetstagarna redan har. (Gjems 1997 s.16) I arbetshandledningen kopplar man ihop teori och praktik för att den handleddes professionalitet skall kunna utvecklas. (Holmberg 2001 s. 17)

Det är svårt att ge endast en definition på vad arbetshandledning är. Enligt Kankaanranta (2008 s. 17) är frivillighet, utveckling, utvärdering och professionalitet några begrepp som är centrala i arbetshandledning. Viktigt är även att fokus ligger på arbetstagaren och dennes arbete.

Då det gäller arbetshandledning i Finlands lag kan det ges två tydliga exempel. Det ena gäller Mentalvårdslagen 1990/1116 4§ där det står att mentalvårdstjänster förutsätter ett fungerande arbetshandledningssystem. Det andra exemplet är att den kommun som ordar familjevård enligt Familjevårdarlagen 1992/312 7§ måste se till att familjevårdaren får den arbetshandledning som behövs. (Finlex)

## 2.2 Arbetshälsa

Jag har valt att använda ordet arbetshälsa istället för arbetsförmåga. Arbetshälsa handlar om hur arbetstagaren själv upplever sig orka på jobbet medan arbetsförmåga handlar om hur arbetsgivaren upplever att arbetarna bör orka. Enligt Högström (2010) är inte individen ensam ansvarig för hennes arbetsförmåga, utan även arbetsplatsen och samhället bär ett ansvar för denna.

Jag valde att använda ordet arbetshälsa för att jag ville studera arbetshandledningens betydelse ur arbetstagarens perspektiv. Jag anser att genom att använda ordet arbetshälsa istället för arbetsförmåga så redogör jag för litteraturen ur arbetarens perspektiv istället för arbetsgivarens eller samhällets perspektiv. Jag ville alltså inte redogöra för vad samhället eller arbetsgivarna hoppas på att arbetshandledningen skulle ha för effekt på arbetstagaren. Däremot ville jag redogöra för vad arbetshandledningen kan ha för effekt på arbetstagaren.

## 2.3 Socionom

I Finland finns det 23 yrkeshögskolor där man kan studera till socionom. Socionomer kan arbeta till exempel med handlednings- och uppfostringsuppgifter, inom vårdbranschen eller som förman inom olika serviceenheter både inom offentliga och privata sektorn. Under utbildningen kan socionomstuderanden inrikta sig inom till exempel tidig uppfostran, ungdomsarbete, åldringsvård, handikappsarbete, rehabilitering, barnskydd, mångkulturellt arbete samt mental-, drog- och krisarbete. (Ammattikorkeakoulu 2008)

### **3 METODBESKRIVNING**

I detta kapitel beskriver jag och motiverar valet av metod. Jag redogör för vilken analysmetod jag valt, vilka kriterierna varit för litteraturen och artiklarna samt hur jag gjort min artikelsökning.

#### **3.1 Litteraturstudie**

Jag har valt att göra mitt examensarbete som en litteraturstudie. Genom att göra en litteraturstudie strävar jag efter att få en helhetsbild över arbetshandledning och arbetshälsa. Jag vill lyfta fram arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan inom sociala området.

En litteraturstudie lämpar sig som metod i examensarbeten med problemområden och frågeställningar som inte kräver specifika svar. Ämnet som väljs som problemområde är ett ämne som tidigare forskats i. De tidigare forskningarna kan vara kvalitativa eller kvantitativa. (Friberg 2006 s.87)

För att göra en litteraturstudie tar man reda på relevant forskning inom ett visst område. På detta sätt fås en uppfattning om vad som redan forskats i och vilka metoder och teoretiska utgångspunkter som använts i dessa. Syftet med att göra en litteraturstudie är att skapa en helhetsbild över ett visst tema och att ta reda på vad som redan forskats inom detta område. Syftet kan också vara att skapa en ny utgångspunkt eller en grund för fortsatt forskning. (Friberg 2006 s.115f)

För att kunna få en helhetsbild över litteraturen görs en bred systematisk sökning efter vetenskapliga artiklar. Sedan görs en analys av de artiklar som valts. Denna analys kan bidra till goda resultat, men den kan också visa vad som ännu inte forskats i. (Friberg 2006 s.87)

Eftersom mitt examensarbete är en litteraturstudie så deltar inga respondenter för insamling av material. Detta innebär att inga etiska aspekter med tanke på informanter och anonymitet behöver beaktas. Den litteratur och de artiklar jag använder mig av är publicerade och de hänvisas till som en källa.

## 3.2 Innehållsanalys

I en innehållsanalys börjar man med att dela upp texten i problemställningar eller teman som förekommer i texterna. Detta kallas för kategorisering. Detta måste göras för att man skall kunna jämföra texter sinsemellan. På detta sätt framkommer likheter och skillnader i texterna. Syftet med kategorisering är att förenkla en detaljerad text. Istället för att hänvisa till hela texten kan man då hänvisa till de mest relevanta delarna i texten, det vill säga de återkommande temana som man valt till kategoriseringen. (Jacobsen 2007 s.139f)

Efter kategoriseringen fyller man kategorierna med innehåll. Detta görs genom att lyfta fram ur texterna de delar som är relevanta för just det temat eller den problemställningen. Efter att kategorierna fyllts med innehåll jämför man de olika texterna sinsemellan. Genom att jämföra texterna sinsemellan försöker man hitta likheter och skillnader i texterna. Till sist i innehållsanalysen försöker man hitta förklaringar till möjliga skillnader i texterna. (Jacobsen 2007 s.143f) För närmare information om min analys, se bilaga 3.

## 3.3 Urvalskriterier

Då jag valt litteratur och artiklar har jag tagit i beaktande att de bör vara vetenskapliga och handla om arbetshandledning inom social- och hälsovården och/ eller arbetshälsa. Enligt Friberg (2006 s. 119f) skall en vetenskaplig artikel innehålla bland annat ett tydligt problem, en teoretisk utgångspunkt, ett syfte, en metod och ett resultat. Ett kriterium var i början att de artiklar jag använt mig av högst skulle vara 10 år gamla. På grund av svårigheter att hitta nya relevanta artiklar har jag även använt mig av äldre artiklar och böcker. Eftersom arbetshandledning är ett relativt nytt fenomen så ville jag redogöra för så aktuell fakta som möjligt. Jag har använt mig av svenska, finska och engelska texter samt källor som innehåller aktuella teorier om arbetshandledning och arbetshälsa. De böcker jag använt mig av i examensarbetet är hämtade från stadsbibliotek och Arcadas bibliotek.

### **3.3.1 Artikelsökning**

Jag har sökt vetenskapliga artiklar i följande databaser: Arto, Ebsco, Google scholar, Nelli och Google allmänt. Jag har använt mig av flera olika sökord, bland annat: arbetshandledning, työnohjaus, work-counselling, socionom, sosionomi, arbetshälsa, työterveys och work health. Jag har sökt artiklar med hjälp av olika kombinationer av sökord. För närmare information om artikelsökningen se bilaga 1. En artikel hämtades från fackorganisationen Talentias internetsida.

För att ge en överblick på artikelsökningen lagade jag en tabell där det framgår var jag sökt artiklar, med vilka sökord, hur många träffar jag fick och antalet artiklar som användes i arbetet. För närmare information om detta se bilaga 1. De sju artiklar jag valde att ha med i mitt arbete presenteras i bilaga 2. Ur denna bilaga framgår författare och titel på artikeln. Vidare framgår syftet med artikeln och vilken metod som använts samt resultatet i artikeln. Bilaga 3 är en analysöversikt där det framgår hur kategorierna i analysen bildades. Först presenteras författare och titel på artikeln och sedan vilket eller vilka teman och därmed vilka kategorier artikeln hör till.

## 4 ARBETSHANDLEDNINGENS HISTORIA

I detta stycke redogör jag för arbetshandledningens historia och utveckling. Fokus ligger på hur arbetshandledningen har spridit sig och hur den med tiden har utvecklats. I stycket framkommer arbetshandledningens allmänna historia och skilt dennes utveckling i Finland.

Tidiga former av arbetshandledning påbörjades i slutet av 1800-talet i Förenta staterna och Storbritannien för att stöda volontärarbetare i sitt arbete och hjälpa dem utvecklas yrkesmässigt. Vålgörenhetsorganisationer anställde på den tiden arbetshandledare vars uppgifter var att handleda volontärarbetarna och skola arbetarna samt att rekrytera mera arbetare. (Porkka 2009 s. 116)

På senare tid utvecklades arbetshandledning från den handledning som studerande får, till att vara en form av handledning som används på arbetsplatser. I början av 1900-talet utvecklades arbetshandledningen till en verksamhet som används i arbetslivet. Detta skedde då främst i kyrkliga kretsar och småningom även inom social- och hälsovården. Utvecklingen av arbetshandledning ledde till olika resultat i de angloamerikanska länderna och i norden. I Förenta staterna och Storbritannien har arbetshandledaren en sorts ”förmansmakt” och där strävar man till att i och med arbetshandledningen kontrollera och övervaka arbetets effektivitet. I arbetshandledningen i Skandinavien ligger fokus på själva yrket och att stöda och utveckla arbetstagarens yrkesroll. (Porkka 2009 s. 116f)

I tidiga former av socialt arbete då arbetstagarna var lågt utbildade användes arbetshandledning som en sorts fortsatt skolning för att kunna övervaka kvaliteten på arbetet. Då utbildningsnivån ökade började arbetshandledning användas för att binda samman teori och praktik. I och med att socialarbetarna började utbildas i högskolor började man använda arbetshandledning för att hjälpa studerandena i studierna. (Salonen & Karvonen-Niinikoski 2007 s. 27) I och med utbildningen av socialarbetare var det flera inom området som granskade arbetshandledningens teoretiska grunder då de försökte få fram kopplingen mellan teori och praktik i socialt arbete. Psykoanalys var då en central teori inom arbetshandledning och man använde sig mycket av case-work modellen. (Karvonen-Niinikoski et al. 2007 s.35)



År 1985 skrev Gunnar Bernler och Lisbeth Johnsson, båda lärare i socialt arbete, en bok om arbetshandledning i psykosocialt arbete. Även de lyfte fram case-work som en central metod i arbetshandledning. De betonade betydelsen av att förhållandet mellan socialarbetaren och klienten ligger i fokus under arbetshandledningen. (Karvinen-Niinikoski et al. 2007 s.35)

Enligt Marjatta Eskola, som anses vara en banbrytare i sociala arbetets arbetshandledning, har arbetshandledningen i Finland haft stor betydelse för uppbyggnaden av socialt arbete. Genom arbetshandledning har man kunnat greppa helheten i sociala arbetet och kunnat bearbeta det arbetssätt som krävs för att kunna hantera frågor och problem i klientarbetet. Då sociala arbetet har utvecklats har det i olika utvecklingsfaser diskuterats aktuella frågor inom sociala området. På detta sätt framhövdes även arbetshandledningens utvecklande betydelse. (Salonen & Karvinen-Niinikoski 2007 s. 28)

Arbetshandledningens utveckling i Finland började då man tog med arbetshandledningen som en del i hälsosystrarnas och socialvårdarnas undervisningsprogram på 1940-talet. På 1950-talet inkluderades arbetshandledningen i utbildningen för kyrkans arbetare och psykoanalytiker. På 1960-talet utvidgades arbetshandledningen till en verksamhet som användes i arbetslivet och på 1970-talet påbörjades utbildningen för arbetshandledare i form av korta kurser. (Porkka 2009 s. 117)

I början av 1980-talet började de första arbetshandledarutbildningarna i Finland och år 1982 införde Socialarbetarnas förbund ett register över arbetshandledare. På 1980-talet började arbetshandledning användas för att utveckla innehållet i sociala arbetet och som en inlärningsprocess för arbetstagarna. Arbetshandledningen vidareutvecklades för att inte endast handla om kvalitetsövervakning. (Salonen & Karvinen-Niinikoski 2007 s. 41) På 1980-talet blev arbetshandledningen redan i stort sett allmänt använd inom social- och hälsovården och inom undervisnings- och fostringsyrken (Porkka 2009 s. 117).

På 1990-talet ökade intresset för arbetshandledning. Detta syntes genom att det var allt fler sökanden till arbetshandledarutbildningarna och antalet färdigutbildade arbetshandledare ökade. Samtidigt var efterfrågan på arbetshandledning allt större både inom offentliga och privata sektorn. På 1990-talet började även en trend som fortsätter ännu

idag, nämligen att utvidga verksamhetsområdena från de ursprungliga, traditionella yrkena till exempel till företags- och näringslivet. (Salonen & Karvinen-Niinikoski 2007 s. 42)

## 5 ARBETSHANDLEDNING

I detta stycke redogör jag för syftet och målsättningarna med arbetshandledning samt för hinder för arbetshandledning. Jag redogör även för teoretiska utgångspunkter, arbetshandledningens funktioner och olika former av arbetshandledning. Till sist tar jag upp olika arbetshandledningsmetoder.

### 5.1 Syfte

Arbetshandledning är en process där arbetstagaren får hjälp i att utvecklas i sitt arbete. Under arbetshandledningen kopplas teori och praktik ihop för att de handledda skall kunna utveckla sin professionalitet och yrkesroll. (Holmberg 2001 s.17)

Enligt Gjems (1997 s. 16) är arbetshandledning ett redskap som används för att ta tillvara och utveckla kompetens. Arbetshandledningen baserar sig på en inlärningsprocess där fokus ligger på den enskilda deltagarens förutsättningar. Varje individ har olika kunskap, erfarenheter och värderingar. Dessutom finns det olika faktorer som påverkar individens möjlighet till att utvecklas. Sådana faktorer kan vara till exempel kolleger, närmiljö, traditioner och ekonomi. (Gjems 1997 s.17)

Arbetshandledning är en form av kompetensutveckling där fokus ligger på den kompetens och de behov av kunskap som arbetstagarna själva anser att de vill behandla. Under arbetshandledningstillfället försöker deltagarna utveckla sin kompetens genom att använda sig av både intellekt och känslor. Under arbetshandledningstillfället diskuteras kring teman och situationer som är aktuella för deltagarna. Deltagarna reflekterar över den teoretiska kunskap de har kring temat och praktiska upplevelser de har varit med om. Sedan försöker de koppla dessa samman och se om de hittar ett samband mellan deras teoretiska kunskap och praktiska upplevelser. Man kan säga att handledningen då blir ett professionellt samtal där arbetstagarna utvecklar sina tankemässiga färdigheter och lär sig att använda dessa färdigheter i praktiken. (Gjems 1997 s. 17f)

För att arbetshandledningen skall lyckas är det viktigt att den är frivillig. För att en kompetensutveckling skall kunna ske så måste arbetstagaren själv vilja utveckla sina

färdigheter och kompetenser. Arbetshandledningen skall inte användas som ett verktyg för att tvinga arbetstagaren att uppnå den nivå av kompetens som arbetsgivaren önskar att denne skall ha. (Gjems 1997 s. 18)

### **5.1.1 Mål för arbetshandledningen**

Ett mål för arbetshandledningen är att deltagaren, det vill säga arbetstagaren, utvecklar sin professionella kompetens. Då den enskilda arbetstagaren utvecklar sin kompetens kommer även det sociala system som han eller hon jobbar i att utvecklas. Detta leder till att arbetarna kan tillämpa sin nya kompetens på klienterna och att klienterna möts av en personal som har mer kunskap tack vare kompetensutveckling. Det viktiga är alltså att ta tillvara och utveckla kvaliteten i arbetet med klienterna. (Gjems 1997 s.21)

Enligt Gjems (1997 s.22) är ett annat mål med arbetshandledningen att deltagarna utvecklar ett helhetsperspektiv av sin egen verksamhet. Detta innebär att de skall kunna se sig själv och verksamheten med en viss distans. På detta sätt kan de synliggöra de relationer och sammanhang som ingår i de handlingar de utför eller tänker utföra i sitt jobb. Det är viktigt att deltagaren funderar över de etiska och teoretiska övervägandena som är grunden för de handlingar hon eller han utför.

Niskanen et al. (1988 s. 32) menar att ett viktigt mål med arbetshandledning är att den handledde lär känna sig själv bättre och att denne blir medveten om varför hon eller han reagerar eller arbetar på ett visst sätt. Då arbetstagaren har en realistisk bild av hur hon eller han arbetar är det lättare för denne att se förutom sina egna svagheter även sina styrkor. Detta leder till att arbetstagaren kan utveckla ett arbetssätt som främjar både klienternas och eget välmående. Då den handledde lär känna sig själv utvecklar denna en roll och en yrkesidentitet. På detta sätt lär sig arbetstagaren vad hon eller han kan hantera i sitt arbete.

I arbeten där man jobbar med människor kommer deltagarna under arbetshandledningen att koncentrera sig på relationer och ömsesidig påverkan. Det är viktigt att deltagaren förstår hur hon i sitt arbete påverkar och kan påverkas av andra. Då man jobbar med

andra människor så är det viktigt att kunna se sig själv som en aktör bland andra aktörer. (Gjems 1997 s.22)

För att kunna bilda en helhetsbild över sitt arbete och kunna upprätthålla den, är det bra för arbetstagaren att lära sig vara sin egen observatör. Detta innebär att deltagaren under arbetshandledningen speglar sina upplevelser och erfarenheter med andras. De andras upplevelser, erfarenheter och förståelse av liknande situationer eller teman gör att deltagaren kan utvärdera sin verksamhet både inifrån och utifrån olika synvinklar. (Gjems 1997 s.22)

### **5.1.2 Hinder för arbetshandledning**

Arbetshandledningen kan ge de som handleds självförtroende och ett nytt sätt att se på sitt arbete. Det viktiga är att den som handleds själv är aktiv under handledningen, dels för att kunna lära sig nya saker och dels för att ha så mycket nytta som möjligt av arbetshandledningen. (Hawkins & Shohet 2008 s.57)

Det kan också finnas gånger då arbetshandledningen upplevs som onödig och meningslös. Det finns olika faktorer som kan påverka handledningen negativt och blockera den. Dessa faktorer kan då utgöra hinder för en lyckad arbetshandledning. (Hawkins & Shohet 2008 s.57)

De som tidigare varit med om arbetshandledning kan påverkas av sina erfarenheter. Dåliga erfarenheter kan göra att den handledde är negativt inställd till handledningen och antar att handledningen blir dålig igen. Goda erfarenheter kan utgöra hinder för en lyckad handledning om den handledde har mycket höga förväntningar och krav. (Hawkins & Shohet 2008 s.61) Enligt Holmberg (2001 s. 71f) kan det bildas hinder om handledningen inte motsvarar den handleddes förväntningar. Den handledde kan tycka att hon eller han inte får någon hjälp under handledningstillfället och detta kan leda till att hon eller han inte alls deltar med egna erfarenheter i handledningen. Det viktiga är dock att alla medlemmar deltar i arbetshandledningen eftersom medlemmarna lär sig av varandra och helheten i sig kan ge stöd och svar på frågor.

Andra hinder för handledning kan vara att den handledde är för självkritisk och inte vill dela med sig av sina tankar och erfarenheter. Vissa handledda upplever en känsla av att de på arbetshandledningen måste bevisa att de kan sitt jobb, som om handledaren skulle ha makt och kontroll över dem. (Hawkins & Shohet 2008 s. 62f) Det kan också kännas svårt att reflektera över sitt eget arbete och sin yrkesroll. Den handledde kan uppleva att hon eller han inte duger eller räcker till. Då vill den handledda inte heller ta upp svåra frågor och problem under arbetshandledningen. En annan möjlighet är att den handledde upplever att dennes professionalitet ifrågasätts. Arbetstagaren kan uppleva att det är kränkande och onödigt att gå på handledning med kollegor som är yngre eller mindre erfarna än hon eller han själv. (Holmberg 2001 s. 72)

## **5.2 Teoretiska utgångspunkter**

Längs med åren har arbetshandledning ordnats ur många olika synvinklar och med olika filosofiska tankemodeller som grund. Detta har lett till att det inte finns någon enstaka teori att använda som grund för arbetshandledning. (Paunonen-Ilmonen 2001 s.45) Den teorigrund som idag används i arbetshandledning grundar sig på teorier som behandlar individens förändring, utveckling och inläring. Dessa teorigrunder har varierat med åren, men de populäraste och mest effektiva har varit psykodynamiska teorier, systemteori och lösningscentrerad teori. (Salonen 2007 s.45)

På grund av att det forskats så lite i arbetshandledning har den teoretiska utvecklingen blivit ofullständig. De teoretiska modellerna som använts i arbetshandledning har i stort sett lånats från terapin. Det är dock viktigt att vid arbetshandledningen komma ihåg att utmaningarna är helt annorlunda inom sociala området än i terapin. (Salonen 2007 s.45) Det har visat sig vara omöjligt att grunda arbetshandledningen på endast en teori. Det viktiga i arbetshandledningen är att den handledde på egna villkor utvecklas i sitt arbete och som professionell. Detta skulle vara svårt att stöda om arbetshandledningen endast grundades på en enstaka teori. (Paunonen-Ilmonen 2001 s.45)

Den teoretiska referensram som arbetshandledaren använder sig av grundar sig ofta på arbetshandledarens utbildning. Psykodynamiska teorigrunden är en stark bas i arbetshandledarutbildningen men lösningscentrerat tänkande har även en central roll i utbild-

ningen. Trots detta finns det endast lite litteratur om hur lösningscentrerat tänkande kan tillämpas i arbetshandledning. (Karvinen-Niirikoski et al. 2007 s. 47)

### **5.2.1 Systemteori**

Systemteorin är en tvärvetenskaplig teori där fokus ligger på relationer mellan människor. Därför är systemteori en bra utgångspunkt för handledning inom yrken där man jobbar med människor och i team. (Gjems 1997 s.23)

Då man använder systemteori i situationer som behandlar mellanmänniskliga förhållanden, så innebär begreppet system en grupp människor som arbetar eller bor tillsammans under en längre tid. Detta kallas för ett socialt system. I handledningen är arbetsteamet ett socialt system och på en arbetsplats kan klienterna utgöra ett eget socialt system. (Gjems 1997 s.25)

De sociala systemen består av olika delar där människorna samverkar, står i relation till varandra och påverkar varandra ömsesidigt. Det är relationerna mellan människorna som håller ihop systemet, medan samverkan mellan människorna, kvaliteten på kommunikationen, rutiner och traditioner upprätthåller och för systemet vidare. Ett system kan ha två olika former av styrning. Inre styrning betyder att människorna inom systemet handlar och samverkar tillsammans, medan yttre styrning innebär att systemet anpassar sig till omgivningen och omgivningen anpassar sig till systemet. (Gjems 1997 s.25)

Några centrala begrepp i systemteorin är utbyte, feedback, balans och entropi det vill säga mångfaldighet. För lite entropi gör systemet stelt, att det inte utvecklas och till sist att det inte fungerar mer. Detta sker på grund av att systemet inte mer kan ta emot feedback från omgivningen, vilket i sin tur gör att systemet inte utvecklas. Då systemet får feedback reagerar dess verksamhet på det och blir en målmedveten process. (Salonen 2007 s.48)

### **5.2.2 Psykodynamisk teori**

Ända sedan arbetshandledningens tidiga former har psykoanalytiska teorin varit en central teori. Det finns många olika riktningar inom psykodynamiska teorin som har påverkat arbetshandledningen. Mest har i alla fall objektrelationsteorin påverkat arbetshandledningen i och med teorins perspektiv på mellanmänskliga förhållanden. Objektrelationsteorin granskar personlighetsutvecklingar genom att se på växelverkan mellan en utvecklande individ och yttre världens objekt. Objektet behöver inte vara levande, huvudsaken är att det formas kontakt mellan individen och objektet. (Salonen 2007 s.49f)

En objektrelationsteoretiker som haft en speciell betydelse för arbetshandledningen är Wilfred Bion. Hans teori om grupper handlar om människans utveckling, tänkande och inläring. En central del av Bions gruppteori är indelningen av arbetsgrupper och grundantagandegrupper. Grundantagandegrupp innebär att vilken som helst grupp kan fungera som en arbetsgrupp med utsatta uppgifter endast en viss tid. Bion menade att gruppen efter en viss tid inte mera utför de för gruppen utsatta uppgifterna, utan börjar koncentrera sig på själva gruppen. Detta framkommer genom att de lämnar den utsatta uppgiften, börjar diskutera med varandra och umgås sinsemellan. Ingen gruppmedlem är ensam ansvarig för detta beteende och beteendet har en stärkande effekt på individens behov att försvara och skydda sig själv. (Salonen 2007 s.50)

### **5.2.3 Lösningssinriktad teori**

Lösningssinriktning är egentligen ingen enhetlig teori, utan mer en samling av olika tillvägagångssätt. En central teori i lösningssinriktat tänkande är teorin om social konstruktionism. Grundtanken med social konstruktionism är att den verklighet vi upplever är en sammanfattning av våra erfarenheter. Dessa sammanfattningar konstrueras i växelverkan och i samtal med andra människor. (Salonen 2007 s.51)

Konstruktionismen har en ontologisk grund där det anses att verkligheten är relativ. Verkligheten byggs upp i växelverkan med andra och vi kan inte direkt observera den. Detta innebär att det inte finns någon objektiv fakta. All fakta och information byggs upp på basen av historia, kulturer, situationer och tolkningar. Det finns alltså ingen verklighet av sig själv utan den byggs upp, konstrueras. (Salonen 2007 s.51f)



### 5.3 Arbetshandledningens funktioner

Peter Hawkins och Robin Shohet har utvecklat en modell där det finns tre huvudfunktioner för arbetshandledning. Dessa tre är; utvecklande, stärkande och kvalitetssäkrande. (Hawkins & Shohet 2008 s.88)

Den utvecklande funktionen strävar till att medvetandegöra den handledde om dennes färdigheter, förståelse och förmågor samt att öva upp och förbättra dessa. Detta försöker den handledde uppnå genom att reflektera över hur hon arbetar tillsammans med sina klienter. Handledaren hjälper den handledde att förstå klienter bättre, bli medveten om sina egna reaktioner mot klienten, samarbeta med klienter, förstå konsekvenser av olika interventioner och utveckla nya sätt att hantera olika situationer. (Hawkins & Shohet 2008 s.88)

Genom den stärkande funktionen försöker den handledde hantera de känslor och reaktioner som uppstått under olika tillfällen med klienter. Tanken är att den handledde skall uppmärksamma och bearbeta de känslor som uppstått för att sedan kunna gå vidare. Obearbetade känslor kan göra att den handledde börjar identifiera sig med sina klienter. Det kan i sin tur leda till stress och utbrändhet. Handledningen kan ses som en sorts reningsprocess där den handledde blir av med svåra känslor. (Hawkins & Shohet 2008 s.89)

Syftet med den kvalitetssäkrande funktionen är att uppehålla en hög kvalitet på klientarbetet. Det handlar inte alltid om att handleda de som har bristande utbildning eller mindre erfarenhet, utan även om att stöda arbetstagaren i jobbiga situationer eller ändra ett beteende hos denne som kan utgöra ett hinder för professionalitet. Handledaren kan på så vis ha ett ansvar för klienternas välbefinnande och att klienterna inte utsätts för fördomar eller felbehandling från personalen. Kvalitetssäkrande kan alltså handla om att ändra ett beteende hos den handledde eller att stöda denne i att utveckla personliga resurser för att bättre möta klienternas behov. (Hawkins & Shohet 2008 s.89)

## **5.4 Olika former av arbetshandledning**

Det finns olika sammansättningar av arbetshandledning där man använder sig av olika former och metoder. De vanligaste arbetshandledningsformerna är individuell- och grupparbetshandledning. De faktorer som sedan påverkar innehållet i handledningen är arbetshandledningens teoretiska grund, den handleddes behov, målet med handledningen och handledningsformen. Alla handledningsformer har ändå gemensamt att arbetstagarer, det vill säga den handledde, tillsammans med handledaren granskar sitt personliga förhållande till sitt arbete. (Rantalaiho 2007 s.164)

### **5.4.1 Individuell arbetshandledning**

Individuell arbetshandledning innebär att den handledde och handledaren är ensamma med varandra. På individuell arbetshandledning har handledaren mer tid för den enskilda handledde än i grupparbetshandledning, vilket innebär att handledningen ofta går mer in på djupet. Individuell arbetshandledning är ofta mer personligt fokuserad än grupparbetshandledning och även mer konfidentiell och skyddad. (Holmberg 2001 s. 67)

En grundtanke med individuell arbetshandledning är att individen genom att ta vara på sina erfarenheter kan utvecklas i sitt arbete. Under arbetshandledningen sker en process där den handledde granskar och reflekterar över sina tidigare erfarenheter. Då den handledde reflekterar över sina erfarenheter sker en mänsklig utveckling, växt och inläring. (Koski 2010)

Man kan beskriva arbetshandledningen som att handledaren är ett bollplank för den handledde. Den handledde har frågor och problem som denne diskuterar med handledaren. På detta sätt bollas problemen mellan den handledde och handledaren. Under handledningen är fokus både på själva frågeställningen eller problemet och på den handleddes sätt att reagera och fungera i olika situationer. Detta ger energi åt den handledde och ny riktning åt problemen. (Holmberg 2001 s.20)

## 5.4.2 Grupparbetshandledning

Grupparbetshandledning är en omfattande och mycket använd arbetshandledningsform. Som arbetshandledningsform är den ett mångsidigt forum där de handledda kan utbyta erfarenheter med varandra. Gruppmedlemmarna lär sig av varandra genom att dela med sig av egna och lära sig av andras erfarenheter. På detta sätt lär sig och utvecklas varje medlem skilt för sig och likaså gruppen som en helhet. (Hawkins & Shohet 2008 s.210) I grupphandledning kan varje individ delta i att stärka arbetsgemenskapen genom att framföra egna erfarenheter och tankar (Koski 2010). Gruppmedlemmarnas tankesätt förändras och deras perspektiv på vad som är viktigt och mindre viktigt breddas. (Hawkins & Shohet 2008 s.210)

Det finns också nackdelar med grupparbetshandledning. En nackdel är att det i en grupp ofta finns många olika typer människor. Detta kan göra att vissa i gruppen hela tiden vill berätta om sina erfarenheter medan andra hellre bara lyssnar och ogärna delar med sig av sina upplevelser och erfarenheter. En annan nackdel är att det finns mindre tid för varje enskild medlem i en grupp, alltså mindre direkt handledning. En nackdel kan vara att dynamiken inte alls fungerar i gruppen. Gruppmedlemmarna kanske inte alls kommer överens och då fungerar inte heller arbetshandledningen. (Hawkins & Shohet 2008 s.211) Det är alltså viktigt att skapa ett tryggt klimat i gruppen så att medlemmarna vågar och vill öppna sig om sina erfarenheter och problem. Handledaren fungerar som en förebild och hon kan gärna berätta om sina egna erfarenheter för att gruppmedlemmarna skall vara bekväma med att berätta om sig själva inför gruppen. (Hawkins & Shohet 2008 s.217)

Det finns olika metoder som används i grupparbetshandledning. För att dessa metoder skall fungera kräver det att medlemmarna deltar aktivt. Att vara en grupp och ha många olika infallsvinklar är det som är fördelen med att ha arbetshandledning i grupp. (Hawkins & Shohet 2008 s.218)

## **5.5 Olika arbetshandledningsmetoder**

I detta kapitel redogör jag för de två vanligaste metoderna som används inom sociala området i arbetshandledningen. De är indirekt och direkt arbetshandledning. Dessutom kommer jag att ta upp olika förmågor som är viktiga att ha i arbetshandledningen.

### **5.5.1 Indirekt arbetshandledning**

Indirekt arbetshandledning innebär att den handledde på förhand förbereder material som sedan går igenom på handledningstillfället. Materialet gäller arbetet och till exempel olika interventioner. Interventionerna kan vara situationer med klienter som den handledde upplever att hon vill bearbeta på handledningstillfället. Det viktiga är att den handledde på förhand koncentrerar sig på vad som känns viktigt att få handledning i just då. På detta sätt kan handledningstillfället användas till att diskutera hur den handledde tolkar situationen med klienter och varför hon tolkar det på ett visst sätt. (Karvinen-Niinikoski et al. 2007 s.179)

### **5.5.2 Direkt arbetshandledning**

På 1960-talet kritiserades arbetshandledningens hierarkiska uppsättning. Arbetshandledarens ställning ansågs vara alltför mäktig och övervakande. Brukarna började sakna en mer jämlik arbetshandledningsform där handledaren och de handledde var mer på samma nivå. Då utvecklades direkt arbetshandledning ur vårdens systemteoretiska synpunkter. (Saarelainen 2001 s.162)

Direkt arbetshandledning innebär att arbetshandledaren är med i arbetet och observerar den handledde. Den handledde gör sitt jobb helt enligt normala rutiner och handledaren ingriper i arbetet endast i överenskomna situationer. Den handledde får råd av handledaren som hon eller han sedan kan använda i sitt arbete med klienterna enligt egen önskan. I vissa fall kan den handledde och handledaren komma överens om situationer då den handledde måste göra så som handledaren säger. (Saarelainen 2001 s.162ff)

Det finns både för- och nackdelar med direkt arbetshandledning. Fördelen är att den handledde bildar en trygghetskänsla som baserar sig på samarbete och gemensamt an-

svar. Nackdelen är direkt motsatsen, det vill säga att handledaren berövar den handleddes autonomi i och med att ingripa i dennes arbete. För att undvika att detta skall ske är det viktigt att handledaren och den handledde på förhand kommer överens om gemensamma handlingssätt. (Saarelainen 2001 s.164)

### **5.5.3 Förutsättningar för en lyckad arbetshandledning**

Det finns vissa förutsättningar som det är viktigt att den handledde innehar för att arbetshandledningen skall bli så lyckad som möjligt. Det är viktigt att den handledde innehar förmågor i mänskliga förhållanden som till exempel respekt, empati, förmågan att stöda samt att ha mod att vara öppen, försöka, göra beslut och lösa konflikter. Handledaren lyssnar på den handledde, visar att hon bryr sig och försöker sitt bästa att hjälpa denne. (Rantalaiho 2007 s. 182)

Att lyssna, diskutera och fundera samt att bygga upp och uppehålla arbetshandledningsförhållandet kan anses vara grundförmågor som bör innehas i handledningstillfället. Förutom dessa är det viktigt att kunna tänka kritiskt och reflektivt för att arbetshandledningen skall kunna vara utvecklande. (Karvinen-Niinikoski et al. 2007 s.179)

Enligt Rantalaiho (2007 s.183) behöver den handledde kunna tänka kritiskt och reflektera över sitt eget arbete för att utvecklas i sitt arbete. Då den handledde tänker kritiskt på sitt eget arbete kan hon se det ur flera olika synvinklar och reflektera över olika situationer hon möter i arbetet.

## **6 ARBETSHÄLSA OCH ARBETSHANDLENING**

I detta stycke kommer jag att redogöra för vad arbetshälsa är. Jag kommer att ta upp arbetshälsa och mental hälsa och koppla dessa till arbetshandledning.

### **6.1 Arbetshälsa**

Största faktorn som påverkar på arbetshälsan är hur människan upplever att det känns att vara på jobb under arbetsdagen. Det finns två faktorer som påverkar på arbetshälsan. Den ena är hur individen personligen mår och känner. Den andra är hur hela arbetsgemenskapen fungerar och hurdan stämning där är. Arbetshälsa innebär att individen och arbetsgemenskapen utvecklas så att alla trivs på arbetet och att alla har lika möjlighet att delta i arbetet. (Ojala & Ahonen 2003 s.19)

För att arbetsgemenskapen skall utvecklas måste medlemmarna vara beredda att lära sig nya saker och växa i sitt arbete. I många arbetsgemenskaper kopplar man ihop inläring och utveckling och förmågan att utvecklas är i nära kontakt med arbetshälsa. Det är på alla medlemmars ansvar att i arbetsgemenskapen trygga arbetshälsan och försöka förebygga problem. Genom arbetshandledning kan medlemmarna i arbetsgemenskapen hitta gemensamma spelregler och problemlösningssmodeller. Genom dessa kan medlemmarna klargöra målen och grunduppgifterna i verksamheten, organisera arbetet och utveckla sina förmågor i växelverkan för att uppehålla en god arbetshälsa hos medlemmarna. (Lähteenmäki 2008 s. 112)

### **6.2 Arbetshandledning och mental hälsa**

För att arbetstagarna skall må psykiskt bra skall förhållandet mellan människan och arbetet regleras så att arbetstagaren hållbart och aktivt utvecklas. Genom att reglera arbetet som en helhet uppnås meningsfullhet, utveckling och autonomi. Om man däremot reglerar belastningen utvecklas individens förmåga att tåla psykisk och social belastning och att återhämta sig från svåra situationer. Då arbetstagarens möjlighet att delta regleras förebygger man utslagning hos arbetstagarna. (Kivistö et al. 2008 s. 15)

Arbetshandledning är ett bra sätt att få utvärdera sitt eget arbete och arbetssätt. Det har sagts att arbetshandledningen är en mental dusch för de som belastas psykiskt i sitt arbete. Med detta menas att de som har ett fysiskt och ett smutsigt arbete kan duscha bort smutsen, medan de som belastas psykiskt kan behöva arbetshandledning för att organisera känslor och avlasta psyket. (Koivisto 2001 s.228)

Arbetshandledning är vanligt på yrken där arbetstagarna belastar sitt personliga liv, sin personlighet och sina egna känslor. Då är arbetshandledningens uppgift att erbjuda den handledde en möjlighet att diskutera med en handledare om problem eller frågeställningar i arbetet. Tanken är att på handledningen fokusera på den handleddes yrkesroll och hennes inställning till sitt eget arbete. På arbetshandledningen får den handledde inga färdiga svar på sina problem och frågeställningar utan hon måste själv bearbeta sina känslor och diskutera med handledaren och/eller gruppen. (Koivisto 2001 s.228f)

## **7 ARBETSHANDLEDNING OCH SOCIONOMENS YRKES- OMRÅDE**

International federation of social workers har gjort upp en definition på vad socialt arbete är. De beskriver att socialt arbete har som mål att öka välmående bland människor genom att stöda sociala förändringar, lösa problem i mänskliga relationer och främja en självständig livskontroll. Dessa förändringar skall åstadkommas genom växelverkan med individen och dennes omgivning samt genom att använda social- och beteendeteoritisk kunskap och kunskap om samhällets olika system. (Kanaoja 2007 s. 19)

Man kan säga att sociala området är ett yrkesområde som förändras hela tiden. Dessa förändringar kan riktas mot individen eller mot samhället. Då samhället förändras måste även arbetet inom sociala området omorganiseras och klientgrupperna kan öka eller förändras. Nyanställningar inom sociala området sker beroende på den allmänna ekonomin, vilket kan leda till brist på arbetskraft. Detta i sin tur kan leda till att arbetstagarna blir utmattade och att arbetsbelastningen ökar. Dessa är faktorer som ökar behovet av arbetshandledning. (Karvinen-Niirikoski 2007 s.10)

### **7.1 Socionomens kompetenser**

Äre rf och Undervisningsministeriet har lagt upp kompetenser som yrkeshögskolorna binder sig till i socionomutbildningen. Enligt dessa finns det kunskap och kompetenser som en färdigutbildad socionom skall inneha. I följande redogör jag för några av dessa kompetenser. (Sarvimäki 2007 s. 197)

En socionom arbetar enligt de värderingar och professionella principer som finns inom sociala området. Hon tar i beaktande att alla individer är unika, främjar jämlikhet och strävar efter att förebygga orättvisor ur samhällets, gemenskapens och individens synvinkel. Socionomen kan bygga upp både professionell- och klientrelationer för växelverkan och samarbete. Hon förstår klientens behov i sin kontext och kan med hjälp av olika teorier och metoder stöda och handleda klienten. En socionom tänker reflektivt och har ett undersökande arbetssätt. Socionomen har praktisk kunskap och kan produce-



ra ny information. Socionomen fungerar bra i en arbetsgemenskap och i multiprofessionella team. (Sarvimäki 2007 s. 197f)

I Arcadas (2010) yrkesspecifika kompetenser framkommer problembaserat lärande som en yrkeskompetens för socionomer. Problembaserat lärande innebär livslångt lärande där socionomen kan identifiera problemområden och genom relevanta frågor bearbeta dessa problem. Då socionomen använder sig av problembaserat lärande för att lösa ett problem kopplar hon ihop teori och praktik för bästa möjliga resultat.

Trots ovannämnda kompetenser som en socionom skall inneha finns det utmaningar i det sociala arbetet som kan påverka arbetstagarnas arbetshälsa. Dessa utmaningar kan vara psykiskt belastande och arbetstagarna kan behöva arbetshandledning för att gå diskutera kring dessa. I följande stycke redogör jag för utmaningar i sociala arbetet och dessas koppling till arbetshandledning.

## **7.2 Utmaningar i socionomens yrkesområde**

Arbetshandledning har varit en central del av socialt arbete ända sedan sociala arbetet professionaliserades. Arbetshandledning är viktigt inom sociala området för att uppehålla och främja professionaliteten hos arbetstagarna. En viktig målsättning med arbetshandledningen är att den handledde strävar till att utvärdera och utveckla sina egna handlingar. (Karvinen 1991 s. 7)

Sociala arbetet berör arbetstagarens syn på livet, mänskligheten och samhället. Dessa är viktiga utgångspunkter i arbetshandledningen inom sociala området. (Karvinen 1991 s. 8) Socialt arbete som yrke kräver subjektivt deltagande av arbetstagaren. Detta leder till att den psykiska belastningen kan bli stor eftersom arbetet berör arbetstagarens personlighet. I sådana fall fungerar arbetshandledning som en arbetsskydds metod. (Karvinen 1991 s. 11)

Alla arbetstagare inom sociala området har inte samma möjlighet till arbetshandledning. Detta beror på att sociala området har så varierande yrkesområden och därför har heller inte alla arbetstagare behov av arbetshandledning. (Karvinen 1991 s. 8) Med socialt ar-

bete strävar man efter att minska på de hinder för ett kontinuerligt liv som det finns i samhället. Man strävar efter att minska på ojämlikhet och orättvisa. Socialt arbete främjar sociala förändringar, hjälper människor i problem med växelverkan och främjar empowerment hos människor. (Karvinen-Niinikoski 2007 s.10)

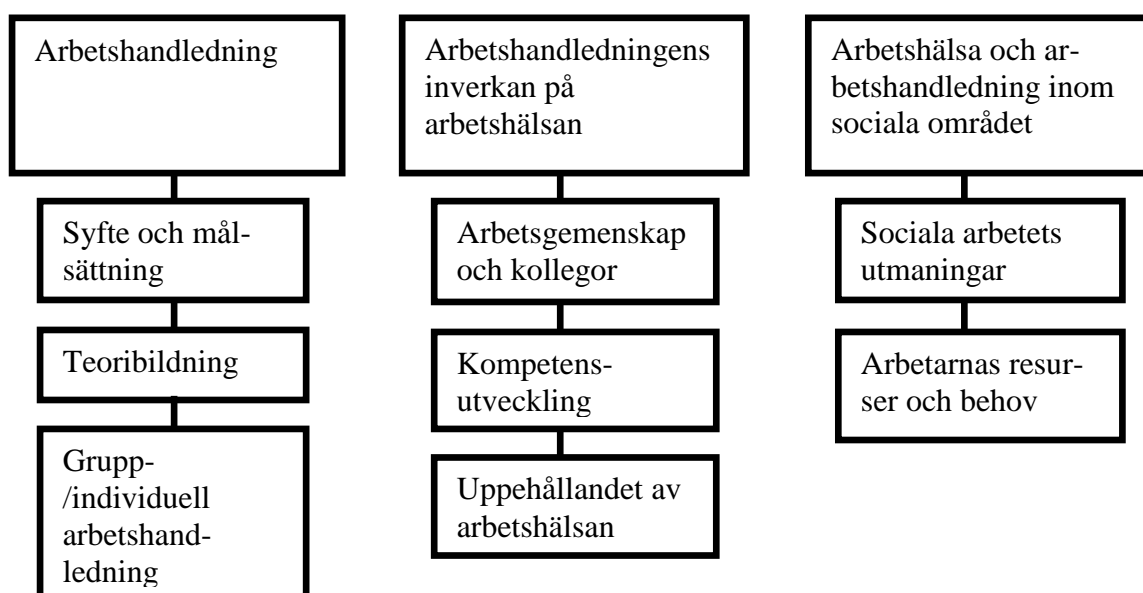
### **7.2.1 Förändring och utveckling**

Det finns flera faktorer som kan inverka på stämningen på en arbetsplats. Stora förändringar, en ökande arbetstakt, klienternas behov förändras och ökade krav är bara några faktorer som kan inverka negativt på stämningen på en arbetsplats. Genom arbetshandledning kan arbetstagarna få hjälp och stöd i förändringar på arbetsplatsen. (Koivisto 2001 s.229)

Om stämningen på arbetsplatsen är dålig är det vanligt att arbetstagarna är utmattade, omotiverade och ovilliga att delta i förändringar på arbetsplatsen. Detta leder till att arbetstagarna inte orkar utföra sitt arbete utan riktar istället fokus mot mindre viktiga saker. I sådana fall är det viktigt att arbetsteamet sinsemellan försöker ta reda på varför inte stämningen är bra på arbetet. Om arbetsteamet upplever att det skett för många förändringar kan de behöva arbetshandledning för att reda ut problemen. I dessa fall är arbetshandledningen ofta till hjälp på grund av att arbetshandledaren är helt objektiv och utomstående. (Koivisto 2001 s.230)

## 8 RESULTAT

I detta kapitel redogör jag för resultaten av artikelanalysen. Artiklarna analyserades genom en innehållsanalys och delades då in i kategorier för att greppa arbetets syfte, det vill säga att redogöra för syftet och funktionen med arbetshandledning och hur den påverkar arbetshälsan. I syftet ingick även att koppla arbetshandledning och arbetshälsa till den psykosociala belastningen som socionomer kan utsättas för. Nedan ses en resultatöversikt där kategorierna som uppstod i analysen presenteras, se figur 1.



*Figur 1. Översikt på kategorierna som bildades efter analysen*

Jag kommer att presentera resultaten genom att ta fasta på forskningsfrågorna. Först presenteras arbetshandledning allmänt. Sedan presenteras arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan och till sist presenteras hur arbetshälsan kan stödas inom sociala området med hjälp av arbetshandledning.

## 8.1 Vad är arbetshandledning?

I detta kapitel kommer jag att redogöra för vad arbetshandledning är. Jag kommer att redogöra för syfte och målsättning för arbetshandledning, teoribildningen och olika former av arbetshandledning.

### 8.1.1 Syfte och målsättning

Med tiden har det formats två olika arbetshandledningstraditioner som man kan skilja på inom socialt arbete. Dessa är en angloamerikansk och en europeisk tradition. Enligt Salonen & Karvinen-Niinikoski (2005) ligger fokus i den angloamerikanska traditionen på att uppehålla kvaliteten inom klientarbetet. På grund av att arbetshandledningen är kopplad till organisationens resultat och ansvar övervakas kvaliteten på arbetet. Detta är ett sätt för arbetsgivarorganisationen att följa med vad socialarbetarna jobbar med och hur de arbetar.

Salonen & Karvinen-Niinikoski (2005) tar upp att den europeiska traditionen är allmänt använd i Norden och att den är professionellt inriktad och autonom. Detta betyder att den handledde är i fokus under handledningen och att denne själv skall ha möjlighet att inverka på arbetshandledningen. I den europeiska arbetshandledningstraditionen påpekas att arbetshandledningen inte skall kopplas ihop med organisationens administration. Syftet i den europeiska traditionen är att arbetstagarna skall utvecklas professionellt, att deras yrkeskännedom skall öka samt att de skall få hjälp och stöd i att orka i sitt arbete.

Lehto & Uusitalo (2008) lyfter fram att ett syfte med arbetshandledning är att öka personalens yrkesmässiga kompetens. Genom handledningen lär sig deltagarna känna igen sina egna känslor och reaktioner och därmed kan de vara förberedda för kommande svåra situationer i sitt arbete. Lehto & Uusitalo (2008) påpekar att betydelsen och behovet av handledning är olika för alla deltagare. Ett övergripande mål med arbetshandledningen är ändå att öka professionaliseringen hos den eller de handledda. Fokus i handledningen ligger på den handleddes professionella roll i arbetet och strävan efter att uppnå förändringar i den handleddes professionella identitet. Ett mål för handledningen är även att den handledde utvecklar en personlig yrkesroll genom att få mer kunskap och

skicklighet. Genom arbetshandledning kan man även försöka hindra utbrändhet och stressituationer hos arbetstagarna.

Även Salonen & Karvinen-Niinikoski (2005) lyfter fram att den handleddes professionella utveckling skall ligga i fokus under arbetshandledningen. I artikeln tas upp att handledningen bidrar till att den handleddes självkänedom ökar och förmågan till professionell reflektion förbättras. Lehto & Uusitalo (2008) påpekar att arbetshandledningen kan hjälpa arbetstagarna i att få en mer objektiv syn på sin egen yrkesroll. Det i sin tur leder till att arbetstagarna kan upprätthålla sin yrkesidentitet och sin professionella roll i arbetet.

Hyrkäs et al. (1999) diskuterar hur man kan mäta effektiviteten av arbetshandledning. Man kan fråga sig om det är den handleddes strävan efter att uppnå sina mål eller om det är förhållandet mellan resultatet av handledningen och organisationens ekonomiska vinst som räknas. Man kan även mäta effektivitet ur klienternas synpunkt. Det vill säga kvaliteten på arbetet som den handledde gör.

### **8.1.2 Teoribildning**

Flera forskare har debatterat kring saknaden av en viss arbetshandledningsteori. Många forskare har konstaterat att det kanske inte är möjligt att finna en enda teori för arbetshandledning. Forskarna har ansett att man kan använda sig av olika filosofiska inriktningar och referensramar hellre än en enda teori. (Hyrkäs et al. 1999)

Hyrkäs et al. (1999) konstaterar att om arbetshandledningen endast baserades på en teori så skulle den handleddes mål och olika strategier inom handledningen kanske utebli. Forskare har även ansett det vara omöjligt att basera arbetshandledningen på endast en teori på grund av att arbetshandledning används inom så många olika yrkesområden och av så många professionella grupper. Det har debatterats kring vem som skulle välja teorin för arbetshandledningen. Skulle det vara arbetshandledaren, den handledde, arbetsgivaren, administrationen eller den handleddes arbete?

### 8.1.3 Grupp-/individuell arbetshandledning

Arbetshandledning kan variera beroende på mål, innehåll, typ av handledning, längden på arbetshandledningsförhållandet, och beroende på den handleddes och handledarens roll under handledningen. (Hyrkäs et al. 1999)

Salonen & Karvinen-Niinikoski 2005 förklarar att arbetshandledning ofta sker i grupp eller individuellt och det är arbetsgivaren som bekostar den. Arbetshandledningen är en regelbunden verksamhet som ofta återkommer med tre eller fyra veckors intervaller. Arbetshandledaren har ofta en speciell utbildning för ändamålet, till exempel inom socialt arbete, psykolog, psykiater, psykoterapeut eller specialsjuksköterska Oftast är arbetshandledaren utomstående från organisationen.

Korhonen & Lång (2006) konstaterar att de som arbetar ensamma kan ha nytta av arbetshandledning i och med att de inte har någon kollega att utbyta tankar och erfarenheter med. Genom individuell arbetshandledning får arbetstagaren en möjlighet att dela med sig av erfarenheter ur sitt arbete och diskutera kring frågor och tankar. I artikeln förklaras att arbetshandledaren kan fungera som en spegel som den handledde kan reflektera sitt eget arbete i. Detta är viktigt för att den handledde skall granska och utvärdera sitt eget arbete.

I grupparbetshandledning har alla deltagare samma ärenden som de samarbetar kring och deltagarna har möjlighet att ta del av varandras tankar och erfarenheter. Denna gemensamma diskussion leder till att det under handledningstillfället tas upp flera olika synvinklar, idéer och kunskaper. (Lehto & Uusitalo 2008) Korhonen & Lång (2006) förklarar att deltagarna i grupparbetshandledning brukar uppleva att gruppandan stärks i och med att medlemmarna stöder varandra, delar erfarenheter och godkänner varandras olikheter.

Lehto & Uusitalo (2008) förklarar att nackdelar i grupphandledning är att det kan vara svårt för deltagarna att dela med sig av sina egna erfarenheter, speciellt i början. Det kan kännas otryggt och otrevligt att öppet berätta om problem i arbetet. De som deltar i grupphandledning borde därför se på arbetshandledningen som en långvarig investering.

I en artikel förklarades det att det för en lyckad arbetshandledning är viktigt att deltagarna upplever att arbetshandledningen är konfidentiell och trygg. Då kan deltagarna utan rädsla säga precis som det känns och då kan det under arbetshandledningen även diskuteras känsliga ämnen och problem. (Korhonen & Lång 2006) Lehto & Uusitalo (2008) påpekar att deltagarna med tiden lär sig att öppet berätta om sina erfarenheter, ta del av andras erfarenheter och utvecklas i sitt arbete. Deltagarna i grupphandledning lär känna varandra bättre och under handledningen utvecklas de både som en grupp och varje deltagare individuellt. Det är vanligt att deltagarna upplever det viktigt att under grupphandledningen både få dela med sig av sina egna erfarenheter och tankar och att få höra på andras erfarenheter.

## **8.2 Vilken är arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan?**

I detta stycke redogör jag för faktorer som genom arbetshandledning inverkar på arbetshälsan. Först redogör jag för arbetsgemenskapen och kollegornas inverkan. Sedan redogör jag för kompetensutvecklingen under arbetshandledningen. Till sist tar jag upp faktorer som genom arbetshandledning hjälper till att uppehålla arbetshälsan.

### **8.2.1 Arbetsgemenskap och kollegor**

I Lehto & Uusitalos (2008) artikel framkom att arbetskollegorna är viktiga i arbetet och det är vanligt att arbetstagarna stöder och hjälper varandra inom arbetsgruppen. Detta är viktigt, men oftast inte tillräckligt och då behövs det hjälp av en utomstående arbetshandledare. Enligt Hyrkäs et al. (1999) har arbetshandledning ansetts vara en förutsättning för en fungerande arbetsgemenskap och arbetstagarnas rätt till professionell utveckling i sitt arbete. Arbetshandledningen kan även inverka på hela arbetsgemenskapens välmående och att medlemmarna i arbetsgemenskapen orkar bättre (Korhonen & Lång 2006).

Under handledningstillfället kan de handledda diskutera svåra situationer i arbetet och detta förebygger att arbetstagarna skulle ta arbetet hem med sig. Genom arbetshandledning får deltagarna rådgivning i hur de kan hantera situationer och problem som finns i arbetet, samt hjälp och stöd i frågor gällande eget arbete och arbetssätt. Arbetshandled-

ningen kan även hjälpa arbetstagarna att förbereda sig på situationer och problem som kan uppkomma i framtiden. (Lehto & Uusitalo 2008)

### **8.2.2 Utveckling av kompetenser och professionalitet**

Forskare har lyft fram olika förändringar som sker under arbetshandledning. Dessa är bland annat inläring, utveckling, upptäckt av olika perspektiv och samling av ny kraft. Det är dock viktigt att komma ihåg att arbetshandledningen är en lång processartad verksamhet som med tiden kan medföra ännu fler förändringar i den handleddes liv. (Hyrkäs et al. 1999) Korhonen & Lång (2006) påpekar att de handledda inte får några färdiga svar på sina frågor och problem under arbetshandledningen, utan att det är viktigt att den eller de handledda själv funderar och reflekterar över sitt arbete och sin professionella identitet. På detta sätt utvecklar arbetstagarna ett reflektivt tankesätt.

Lehto & Uusitalo (2008) förklarar att det är viktigt att arbetstagarna vågar erkänna om de upplever att arbetet är tungt. Genom att erkänna detta kan arbetstagarna få hjälp i att genom arbetshandledning att förändra situationen. Kunskap, mognad och självkännedom hos den handledde gör denna förändring möjlig. Korhonen & Lång (2006) förklarar att arbetshandledningen kan ha olika betydelse för arbetstagaren i olika skeden av dennes arbetskarriär. Till exempel i början av arbetskarriären eller på en ny arbetsplats kan arbetshandledningen upplevas vara viktig för att utveckla och öva på reflektivt tänkande.

Enligt Korhonen & Lång (2006) hjälper arbetshandledningen arbetstagaren att klargöra gränser i sitt eget arbete. Genom arbetshandledning kan den handledde godkänna sig själv som arbetare och att denne i sitt arbete har gränser för vad hon eller han kan och orkar med. Detta kan hjälpa den handledde i att godkänna misslyckanden i sitt arbete. Arbetshandledningen kan även hjälpa arbetstagaren i att organisera sitt arbete. Detta kan vara nyttigt speciellt om arbetet är psykiskt belastande.



### **8.2.3 Uppehållandet av arbetshälsan**

Wikerstål & Wästlund (2005) förklarar att höga krav och påfrestningar, som till exempel hög arbetsintensitet och arbetsmängd, kan bidra till en sänkt arbetshälsa. Man kan alltså säga att en arbetstagare med en arbetssituation där hon eller han själv kan göra beslut och får stöd har goda möjligheter till en god arbetshälsa. Ju större påfrestningar och belastningar arbetstagaren utsätts för desto viktigare är det att denne själv kan göra beslut och därmed styra sitt arbete.

Enligt Korhonen & Lång (2006) kan arbetshandledningen hjälpa den handledde att utvecklas på ett personligt plan. Genom handledningen kan arbetstagarna hitta sitt eget personliga sätt att arbeta. Detta i sin tur ökar arbetstagarnas förståelse för sitt eget arbetssätt, sina kollegors arbetssätt och även för klienternas problematik.

Arbetshandledningen kan hjälpa deltagarna i att orka bättre på jobbet samt att uppehålla arbetsförmågan genom att bemästra stress och ångest i arbetet. Då arbetstagarna under arbetshandledningen får diskutera kring situationer och problem som upplevs svåra stärks deras känsla av att de klarar av sitt arbete. Om den handledde mår bra och orkar i sitt arbete påverkar detta även på dennes välmående utanför arbetet. Arbetshandledningen kan på detta sätt inverka både på den handleddes psykiska och fysiska välmående. (Korhonen & Lång 2006)

## **8.3 På vilket sätt stöds arbetshälsan inom sociala området med hjälp av arbetshandledning?**

I detta kapitel redogör jag för hur arbetshälsan stöds inom sociala området med hjälp av arbetshandledning. För att få fram varför det finns arbetshandledning för socionomer börjar jag med att ta upp utmaningar inom sociala området. Sedan redogör jag för arbetstagarnas rättigheter och behov.

### **8.3.1 Sociala arbetets utmaningar**

Enligt Tolonen (2009) var de två vanligaste första arbetsplatserna för nyutexaminerade socionomer ansvarig handledare inom barnskyddet och barnträdgårdslärare. Andra arbetsplatser för socionomer var socialhandledare, handledare inom boendeservicen eller för utvecklingsstörda, rehabiliteringshandledare och familjearbetare. I Tolonens (2009) artikel framgick det att anställningsläget för socionomer är god. Enligt artikeln fick 86 % av de nyutexaminerade socionomerna en arbetsplats direkt eller inom en månad.

Professionella inom sociala området anser ofta att deras arbete är viktigt och meningsfullt. Nyutexaminerade socionomer uppskattar att arbetet är intressant, självständigt, ansvarsfullt och mångsidigt. Det anses även viktigt att arbetet är utmanande och ger möjlighet att utvecklas. Genom att arbetstagaren utvecklas i sitt arbete ökar professionelliteten och yrkesskickligheten. (Tolonen 2009)

Enligt Salonen & Karvinen-Niinikoski (2005) är arbetshandledningen viktig inom sociala området för att uppehålla expertisen och garantera god kvalitet i arbetet. Arbetshandledningen har under senaste tid fått en viktig uppgift i arbetslivet, speciellt i yrken som handlar om mänskliga relationer.

Korhonen & Lång (2006) förklarar att arbetshandledningen kan inverka på arbetstagarens sociala utveckling. De som arbetar med mänskliga relationer kan genom arbetshandledning behöva hjälp i att lära sig att skilja på sin arbetsidentitet och personliga livets identitet. I socialt arbete har arbetstagarna en yrkesroll i sitt arbete, men varje individ har ändå sin egen personlighet som påverkar dennes yrkesroll. De som arbetar med människor och mellanmänskliga relationer måste ha en förmåga för empati och känslighet, men de måste även kunna ta distans till arbetet för att inte psykiska belastningen blir för mycket.

### **8.3.2 Arbetarnas resurser och behov**

Enligt Josephson & Vingård (2002) är det viktigt att det finns en balans mellan arbetets belastning och individens resurser. Obalans mellan dessa kan leda till stress hos arbetstagaren vilket i sin tur har en negativ inverkan på arbetstagarens psykiska och fysiska

hälsa. Wikerstål & Wästlund (2005) förklarar att ett gott socialt stöd på arbetsplatsen kan minska effekten av de påfrestningar arbetstagaren utsätts för. Mänskliga kontakter är ett grundläggande behov och arbetstagaren kan genom dessa kontakter få råd och stöd samt avlasta egna tankar och känslor.

Människans välbefinnande och hälsa är i koppling till de krav som ställs på denne och de möjligheter och förmågor hon eller han innehar. Obalans mellan möjligheter och krav bidrar till att individen utvecklar sänkt välbefinnande och ohälsa. Krav som utsätts i arbetet är inte endast beroende av arbetsuppgifter utan även av arbetsmiljön och hur arbetet är organiserat. (Josephson & Vingård 2002)

## 9 DISKUSSION

I detta kapitel diskuterar jag först resultaten i examensarbetet. Efter detta diskuterar jag metoden i examensarbetet och till sist en avslutande diskussion. I dessa diskussioner försöker jag hålla mig kritisk till mitt eget arbete och kommer med förslag för fortsatt forskning.

### 9.1 Resultatdiskussion

Syftet med mitt examensarbete var att redogöra för syftet och funktionen med arbetshandledning och hur den påverkar arbetshälsan. Vidare skulle jag koppla arbetshandledning och arbetshälsa till socionomens yrkesområde för att ta reda på hur arbetshandledningen kan påverka socionomens arbetshälsa. För att fånga syftet använde jag mig av tre forskningsfrågor:

1. Vad är arbetshandledning?
2. Vilken är arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan?
3. På vilket sätt stöds arbetshälsan inom sociala området med hjälp av arbetshandledning?

Då det gäller syftet och funktionen med arbetshandledning stämmer teorin och resultaten överens. Det finns tre centrala mål i arbetshandledning. De är kompetensutveckling, att öka professionaliseringen och att utveckla ett reflektivt tänkande hos den handledde. Genom kompetensutveckling lär den handledde känna sig själv, sina egna reaktioner och känslor och därmed kan hon eller han vara förberedd på kommande situationer. Under arbetshandledningen skall den handleddes professionella utveckling ligga i fokus och det reflektiva tänkandet hjälper den handledde att uppehålla en objektiv syn på sin yrkesroll. Både i teorin och i resultatet framkom att det för en lyckad arbetshandledning är viktigt att handledningen är konfidentiell och upplevs vara trygg.

I teorin redogjordes för tre centrala teorier: systemteori, psykodynamisk teori och lösningsinriktad teori. Både i teorin och i resultatet påpekades att det inte finns någon enskilda teori som skulle kunna användas som grund för arbetshandledning. En intressant aspekt som framkom i resultatet var att forskare har ansett det omöjligt att hitta en enda

teori som skulle kunna tillämpas inom arbetshandledningen. Det framkom att om arbetshandledning endast baserades på en teori så skulle den handleddes egna mål för arbetshandledningen kanske utebli.

I teorin och resultatet skiljdes på individuell och grupphandledning. Individuell arbetshandledning påpekades vara nyttig för de som arbetar ensamma. Viktigt var att arbetstagaren får utbyta erfarenheter och tankar med handledaren. Både i teorin och i resultatet lyftes det fram att handledaren fungerar som en spegel där den handledde han spegla sina erfarenheter. Grupphandledningen beskrevs som en gemensam diskussion där det lyfts fram flera olika synvinklar, idéer och kunskaper. Viktigt i grupphandledningen är att det mellan medlemmarna delas erfarenheter och tankar. I resultatet framkom att det är vanligt att medlemmarna tycker att det är viktigt att både få dela med sig av sina egna erfarenheter men också att lyssna på andras erfarenheter och tankar. Jag tycker att det var intressant att läsa om skillnaden mellan individuell och grupphandledning. I vissa böcker var författarna starkt av den åsikten att grupphandledning är den enda rätta formen av arbetshandledning. Jag personligen tror att både individuell och grupphandledning har sina för- och nackdelar.

Både i teorin och i resultatet lyftes arbetsgemenskapen upp då det handlar om arbetstagarens arbetshälsa och arbetshandledningens inverkan på denna. I resultatet förklarades arbetshandledning vara en förutsättning för en fungerande arbetsgemenskap. Vidare framkom det att arbetshandledningen kan inverka på hela arbetsgemenskapens välmående och därmed på att medlemmarna i gemenskapen orkar bättre.

På individnivå kan man ur resultaten konstatera att diskussionerna i arbetshandledningen förebygger att arbetstagaren tar arbetet med sig hem, att deltagarna får råd i att hantera svåra situationer och klargöra sina egna gränser i arbetet. Om arbetet är psykiskt belastande kan arbetshandledningen hjälpa arbetstagaren att organisera sitt arbete och uppehålla arbetsförmågan genom att bemästra stress och ångest. I resultatet förklarades att kunskap, mognad och självkänedom hos individen möjliggör förändringar som till exempel inläring, utveckling och samling av ny kraft.

En av mina forskningsfrågor var att ta reda på arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan. Jag kan inte utifrån litteraturen och resultatet påstå att alla har nytta av arbetshandledning. Därför kan jag heller inte dra slutsatsen att arbetshandledningen med säkerhet skulle inverka på arbetshälsan. Däremot kan jag konstatera att utgående från målen för arbetshandledning förväntas den handledde utvecklas professionellt och en kompetensutveckling förväntas ske. Jag kan utgående från både teorin och resultatet konstatera att fokus under arbetshandledningen skall ligga på den handledde och dennes arbete. Detta innebär att den handledde får diskutera kring de problem hon eller han har i sitt arbete. Genom att diskutera kring problem och svåra situationer i arbetet får den handledde avlasta psyket och därmed minskar risken för arbetet skulle bli för tungt. Detta är ett konkret exempel på hur arbetshandledning kan inverka på arbetshälsan.

Både i litteraturen och i resultatet framkom att ett mål för arbetshandledning är att den handledde lär känna sig själv bättre. Det är viktigt att den handledde lär sig sina egna gränser och vad hon eller han är kapabel att göra. Detta innebär att då den handledde vet sina egna gränser så vet denne också hur mycket arbete hon eller han klarar av. I resultatet framgick att om den handledde har möjlighet att styra och påverka sitt eget arbete så kan denne genom sina individuella resurser möta de krav och belastningar arbetet utsätter. Genom arbetshandledning kan den handledde få hjälp i att organisera sitt arbete. Enligt resultaten kan en obalans mellan de krav som ställs på arbetstagaren och dennes resurser inverka negativt på arbetshälsan. Då är det viktigt att det finns socialt stöd på arbetsplatsen så att effekten av påfrestningarna minskar. Jag kan då konstatera att om den handledde genom arbetshandledning lär känna sig själv bättre så är det till hjälp för att uppehålla en god arbetshälsa.

Då det handlar om socionomens yrkesområde konstaterades det både i teorin och i resultatet att arbetshandledningen är viktig inom sociala området för att uppehålla expertisen och kvaliteten i arbetet. I resultatet framgick att eftersom socialt arbete handlar om mänskliga relationer så är det viktigt att arbetstagarna genom arbetshandledning får hjälp i att skilja på sin arbets- och personliga identitet. Varje arbetstagare har en yrkesroll som utan tvekan påverkas av dennas personlighet. Typiskt för socialt arbete är även att arbetstagaren måste ha en förmåga till empati och känslighet. Då är det viktigt att arbetstagaren klarar av att ta en viss distans till sitt arbete för att minska den psykiska

belastningen. Jag tycker att detta var speciellt intressant eftersom alla människor är olika och för vissa kan det säkert vara svårt att hålla distansen till arbetet.

Ett överraskande resultat för mig var hur mycket arbetsgemenskapen och -miljön kan påverka arbetstagarens arbetshälsa. Överlag kan jag konstatera att resultatet och teorin i stort sett motsvarar varandra i detta examensarbete. Jag kan även konstatera att syftet med studien möter resultatet och att forskningsfrågorna har behandlats.

## 9.2 Metoddiskussion

Jag utförde mitt examensarbete som en litteraturstudie för att få en helhetsbild av den litteratur och forskning det finns inom ämnet. Jag hittade relevant litteratur i bibliotek och artiklar genom en omfattande artikelsökning. De artiklar jag valde att redogöra för analyserades genom en innehållsanalys. Genom analysen kunde relevanta kategorier formuleras och resultatdelen utformas.

Jag är nöjd med valet att göra en litteraturstudie och tycker att jag i litteratursökningen hittade relevant litteratur. Ursprungligen hade jag tänkt använda mig av endast tio år gammal litteratur men jag märkte att även de nyare källorna hänvisade till litteratur från till och med 1980-talet. Då var det frågan om någon betydelsefull källa som ännu i dag är relevant och aktuell. Jag hade från början tänkt att även de artiklar jag använder mig av endast skulle vara tio år gammal. Under min artikelsökning ansåg jag dock att det var svårt att hitta relevanta artiklar eftersom jag hade utsatt urvalskriterier om att artiklarna skulle handla om arbetshandledning inom sociala området. Jag märkte sedan att jag var mycket kritisk på vilka artiklar jag kunde använda. De artiklar jag sedan kom att använda är relevanta och jag är nöjd men de resultat jag fick tack vare dessa.

De kategorier som utformades efter analysen anser jag vara relevanta för ämnet. Jag tycker att innehållsanalysen var en klar och tydlig analysmetod för de artiklar jag valt. Jag valde att göra en figur för att klargöra vilka kategorier som bildades under varje tema. Denna figur hjälpte mig själv att forma resultaten och det var lätt att återgå till denna figur för att se helheten i arbetet.

Överlag tycker jag att metodvalet i mitt examensarbete var relevant och jag är nöjd med detta. Jag tror att jag skulle ha kunnat få liknande resultat genom att använda en kvalitativ metod med till exempel intervjuer, men anser ändå att litteraturstudien gav mig en bra helhetsbild över temat.

### **9.3 Avslutande diskussion**

Ett problem jag stötte på under litteratursökningen var att all litteratur var så positivt inställd till arbetshandledning. I litteraturen beskrevs vad som är bra i arbetshandledning, men sällan negativa aspekter. Detta gjorde att det var svårt för mig att lyfta fram möjliga negativa aspekter i arbetshandledningen. Eftersom jag håller mig objektiv och heller inte har erfarenhet av arbetshandledning kan jag inte heller påstå att det finns negativa aspekter med arbetshandledning. Jag har dock träffat på människor som varit med om arbetshandledning och inte ansett sig ha någon nytta av den.

Överlag är jag nöjd med mitt examensarbete. Arbetshandledning är ett ämne som har intresserat mig redan en tid och jag har lärt mig mycket då jag gjort detta arbete. Jag har ingen personlig erfarenhet av arbetshandledning och därför heller ingen konkret åsikt om temat som skulle ha kunnat påverka min objektivitet. Jag tror att jag som socionom kommer att ha nytta av allt jag lärt mig av detta examensarbete i arbetsliv. Jag tror även att andra, inte endast socionomer, kan ha nytta och lära sig av detta arbete.

### **9.4 Förslag på fortsatt forskning**

Mitt förslag på fortsatt forskning är att göra en enkätstudie om arbetshandledningens inverkan på arbetshälsan. Frågorna i enkäten skulle kunna vara öppna så att respondenterna själva skulle beskriva med egna ord. Denna forskning skulle kunna utföras inom önskat yrkesområde dock inom sociala området med socionomer som målgrupp.

En liknande forskning skulle dock kunna genomföras med en annan kvalitativ metod, då främst genom intervjuer. Jag tror att observation inte fungerar som en forskningsmetod inom detta ämne på grund av att arbetshandledningen skall vara konfidentiell och delta-



garna skall vara bekväma i situationen. Den eller de handledda skulle kanske känna sig obekväma i situationen då de visste att forskaren observerar dem.

## KÄLLOR

Arcada. 2010. *Yrkesspecifika kompetenser*. Tillgänglig:

<http://studieguide.arcada.fi/avdelningen-halsa-och-valfard/det-sociala-området/yrkesspecifika-kompetenser> Hämtad 22.10.2010

Ammattikorkeakoulu. 2008. *Sosionomi*. Tillgänglig:

<http://www.ammattikorkeakoulu.fi/sosionomi/> Hämtad 1.9.2010

Friberg, Febe (red.). 2006. *Dags för uppsats- vägledning för litteraturbaserade examensarbeten*. Lund: Studentlitteratur, 154 s.

Gjems, Liv. 1997. *Handledning i professionsgrupper*. Lund: Studentlitteratur, 152 s.

Hawkins, Peter & Shohet, Robin. 2008. *Handledning inom behandlande yrken*. Studentlitteratur, 320 s.

Holmberg, Ulla. 2001. *Handledning i praktiken. Om hur man skapar en lärande process*. Uppsala: Konsultförlaget, 99 s.

Hyrkäs et al. 1999. *Clinical supervision in nursing in the 1990s – current state of concepts, theory and research*. I: *Journal of nursing management*. 1999, nr. 7, s. 177-187

Högström, Sointu. 2010. *Arbetsförmågan*. Tillgänglig:

[http://www.ttl.fi/sv/halsa\\_arbetsformaga/arbetsformagan/sidor/default.aspx](http://www.ttl.fi/sv/halsa_arbetsformaga/arbetsformagan/sidor/default.aspx) Hämtad 15.5.2010

Jacobsen, Dag Ingvar. 2007. *Förståelse, beskrivning och förklaring. Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och socialt arbete*. Studentlitteratur, 316 s.

Josephson, Malin & Vingård, Eva. 2002. *Befattningshavare med formellt ansvar för underställd personal inom äldreomsorgen. Specialbearbetning av resultat från projektet Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting (HAKuL- projektet)*. Stockholm: Karo-

linska instistutet, 18 s.

Kananoja, Aulikki. 2007. *Sosiaalityö ammattina*. I: Kananoja et al. 2007. *Sosiaalityön käsikirja*. Tietosanoma, 315 s.

Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti, Marjamäki, Pirjo, Laiho, Kristiina, Sarvimäki, Pirja, Karjalainen, Pekka, Seppänen, Marjaana. 2007. *Sosiaalityön käsikirja*. Tietosanoma, 315 s.

Kankaanranta, Roope. *Mihin työnohjaus perustuu ja minkälaisia vaikutuksia sillä on?* I: Keskinen, Soili (toim.). 2008. *Työnohjaus- mitä, missä, milloin?*. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 279 s.

Karvinen, Synnöve. 1991. *Työnohjaus sosiaalityön ammatillisuuden vaalijana*. I: *Sosiaalityö ja työnohjaus*. 1991. Helsinki: Sosiaalityöntekijäin liitto r.y. & VAPK-kustannus

Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari. 2007. *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita Prisma Oy, 261 s.

Kivistö, Sirku, Kallio, Eila & Turunen, Greta. 2008. *Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö & Työterveyslaitos, 132 s. Tillgänglig: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3534.pdf&title=Tyo\\_henkinen\\_hyvinvointi\\_ja\\_mielenterveys\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3534.pdf&title=Tyo_henkinen_hyvinvointi_ja_mielenterveys_fi.pdf) Hämtad 15.9.2010

Koivisto, Kari. 2001. *Tunnista ja torju työuupumus*. Helsinki: Yrityskirjat, 270 s.

Korhonen, Mirka & Lång, Marjut. 2006. ”Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliä vireeseen” *Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä*. Jyväskylän yliopisto.

Koski, Arja. 2010. *Työnohjauksen vaikutukset*. Tillgänglig:  
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/monimuotoisuus.php> Hämtad 11.10.2010

Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383. Finlex. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383> Hämtad 25.10.2010

Lehto, Maria & Uusitalo, Johanna. 2008. *Handledningens betydelse för personal i arbetet med ensamkommande asylsökande barn*. Luleå tekniska universitet

Lähteenmäki, Marsa. 2008. *Työnohjaus työterveyshuollon keinona tuottaa hyvinvointia työyhteisöön*. I: Kivinen, Pirkko (red.). 2008. *Työnohjauksen kolme tuolia*. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja c. 176 s.

Mentalvårdslag 14.12.1990/1116. Finlex. Tillgänglig:  
<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1990/19901116> Hämtad 25.10.2010

Niskanen, Pekka, Sorri, Pentti & Ojanen, Markku. 1988. *Auta auttamaan-käsikirja työnohjauksesta*. WSOY, 220 s.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy. 2003. *Työhyvinvointi tuloksen tekijänä*. WSOY, 197 s.

Paunonen-Ilmonen, Marita. 2001. *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. Helsinki: WSOY, 233 s.

Porkka, Suvi-Tuuli. 2009. *Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle*. Suomen Mielenterveysseura, 190 s.

Rantalaiho, Ulla-Maija. 2007. *Työnohjauksen toteuttaminen käytännössä I*: Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari. 2007. *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita Prisma Oy, 261 s

Saarelainen, Ritva. 2001. *Suora työnohjaus-työnohjauksen systeemiteoreettinen sovellus*  
I: Paunonen-Ilmonen, Marita. 2001. *Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja*.  
Helsinki: WSOY, 233 s.

Salonen, Jari. 2007. *Työnohjauksen käsitteelliset perusteet* I: Karvinen-Niinikoski, Syn-  
növe, Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari. 2007. *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsin-  
ki: Edita Prisma Oy, 261 s.

Salonen, Jari & Karvinen-Niinikoski Synnöve. 2005. *Spänningar inom handlednings-*  
*diskussionen* I: Nordisk sosialt arbeid. 2005, nr 3, s. 231-242

Sarvimäki, Pirjo. 2007. *Sosiaalihuollon henkilöstö*. I: Kananoja et al. 2007. *Sosiaalityön*  
*käsikirja*. Tietosanoma, 315 s.

Tolonen, Mervi. 2009. *Vastavalmistuneiden urapolut 2009. Vuosina 2007–2008 valmis-*  
*tuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään*. Helsinki: Sosiaalialan korkea-  
koulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 51 s. Tillgänglig:  
[http://www.talentia.fi/files/6489\\_kokoselvitys.pdf](http://www.talentia.fi/files/6489_kokoselvitys.pdf) Hämtad 22.10.2010

Wikerstål, Ellen & Wästlund, Sara. 2005. *Tillfälligt avbrott - en studie om ohälsa på*  
*socialförvaltningen*. Lunds universitet, 60 s.

**BILAGA 1. Exempel på resultat av artikelsökningen. En artikel hämtades från [www.talentia.fi](http://www.talentia.fi)**

<b>Databas/ Sökrobot</b>	<b>Sökord</b>	<b>Antal träffar</b>	<b>Antal använda artiklar</b>
Nelli	työterveys	2	1 (i Ebsco)
Nelli	handledning, arbetshälsa	2	0
Nelli	arbetshandledning	76	0
Ebsco	social work supervision	22	1
Ebsco	work counseling	70	0
Google scholar	handledning, socionom	705	2
Google scholar	arbetshälsa	202	1
Google scholar	socionom, arbetshälsa	4	1
Talentia	-	-	1

## BILAGA 2. Litteraturöversikt

Författare	Titel	Syfte	Metod	Resultat
Salonen, Jari & Karvonen-Niirikoski Synnöve	Spänningar inom handledningsdiskussionen	Redogöra för handledningens roll, legitimitet och praktiska betydelse	Resultatpresentation av olika forskningar	Mer forskning om utmaningar inom handledning, kopplingen mellan professionalitet och kvalitetskontroll, samt hurdan typ av handledning inom sociala området.
Lehto, Maria & Uusitalo Johanna Perttu	Handledningens betydelse för personal i arbetet med ensamkommande asylsökande barn	Betydelsen av handledning för personal som arbetar på ett asylboende med ensamökande barn	Kvalitativa forskningsintervjuer	Handledningen viktig på grund av ett tungt jobb. Reflektion och djupare kunskap under handledning leder till en ökad professionalitet.
Hyrkäs, K., Koivula, M., & Paunonen, M.	Clinical supervision in nursing in the 1990s- current state of concepts, theory and research	Ta reda på arbetshandledningens nuläge och dess utmaningar	Litteraturstudie	Mer forskning behövs om arbetshandledningens effektivitet
Korhonen, Mirka & Lång, Marjut	”Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliä viireeseen” Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä.	Ta reda på hur långvarig arbetshandledning inverkar på professionell och personlig utveckling, samt dennes inverkan på att orka i arbetet.	Kvalitativa tema-intervjuer	Arbetshandledningen upplevdes som viktig, men krävande. Förmågan att tänka reflektivt ökar, utveckling sker både professionellt och personligt och handledda orkar bättre i arbetet

Tolonen, Mervi	Vastavalmistuneiden urapolut 2009. Vuosina 2007–2008 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään	Producera information om nyutexaminerade Talentia medlemmars placering i arbetslivet.	Enkätundersökning	De som utexaminerats år 2007 och 2008 har placerats mycket väl i arbetslivet. Nyutexaminerade uppskattar sitt arbete och trivs inom sociala området.
Josephson, Malin & Vingård, Eva	Befattningshavare med formellt ansvar för underställd personal inom äldreomsorgen. Specialbearbetning av resultat från projektet Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting (HAKuL- projektet)	I HAKuL-projektet: Ta reda på vilka faktorer som stärker den framtida arbetshälsan och långsiktiga välbefinnandet för arbetstagare i kommuner och landsting	Enkätundersökning	Påfrestande psykosociala arbetsförhållanden och en stor arbetsbelastning ökar risken för försämrat välbefinnande och ohälsa. Även för stora krav i förhållande till resurser ökar denna risk.
Wikerstål, Ellen & Wästlund, Sara	Tillfälligt avbrott - en studie om ohälsa på socialförvaltningen	Att lyfta fram en hälsoaspekt för personalen på socialförvaltningen och undersöka samband mellan arbetsmiljön och hälsa/ohälsa	Enkätundersökning	Socialarbetarna upplevde sin hälsa relativt god. De hade kontroll över arbetet och fick stöd. Påfrestningar kompenseras av meningsfullhet i arbetet.



### BILAGA 3. Analysöversikt

Författare	Titel	Tema	Kategori
Salonen, Jari & Karvinen-Niinikoski Synnöve	Spänningar inom handledningsdiskussionen	Sociala området och arbetshandledning	Sociala arbetets utmaningar, syfte och målsättning, grupp- och individuell handledning,
Lehto, Maria & Uusitalo Johanna Perttu	Handledningens betydelse för personal i arbetet med ensamkommande asylsökande barn	Arbetshandledning och inverkan på arbetshälsan	Syfte och målsättning, grupp- och individuell handledning, arbetsgemenskap och kollegor, kompetensutveckling
Hyrkäs, K., Koivula, M., & Paunonen, M.	Clinical supervision in nursing in the 1990s- current state of concepts, theory and research	Inverkan på arbetshälsan, arbetshandledning	Arbetsgemenskap och kollegor, kompetensutveckling, syfte och målsättning, teorbildning och grupp-/individuell handledning
Korhonen, Mirka & Lång, Marjut	”Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliä vireeseen” Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistjänä.	Arbetshandledning, inverkan på arbetshälsan och sociala området	Grupphandledning, kompetensutveckling, sociala arbetets utmaningar och arbetsgemenskap
Tolonen, Mervi	Vastavalmistuneiden urapolut 2009. Vuosina 2007–2008 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään	Sociala området	Sociala arbetets utmaningar

Josephson, Malin & Vingård, Eva	Befattningshavare med formellt ansvar för underställd personal inom äldreomsorgen. Specialbearbetning av resultat från projektet Hållbar arbetshälsa i kommuner och landsting (HA-KuL- projektet)	Sociala området	Arbetstagarnas resurser och behov
Wikerstål, Ellen & Wästlund, Sara	Tillfälligt avbrott - en studie om ohälsa på socialförvaltningen	Inverkan på arbetshälsan, sociala området	Uppehållandet av arbetshälsan, arbetstagarnas resurser och behov