

**Handledning av blivande handledare inom  
hälso- och sjukvård**  
Pedagogiskt docenturarbete

Agneta Andersson

DATUM 2016-01-07

---

### Handledning av blivande handledare inom hälso- och sjukvård

En aktiv och strategisk forsknings- och utvecklingsverksamhet är nödvändig för vårdens utveckling och ska integreras i den vardagliga verksamheten. Detta slås fast dels i Hälso- och sjukvårdslagen (1) och dels, för Region Östergötland, i flera strategiska dokument (2-5). I den strategiska planen anges även att evidensbaserade arbetssätt och metoder behöver införas kontinuerligt, medan ineffektiva och icke evidensbaserade ska utträngas (2). Medarbetarna ska uppleva att de har två arbeten; dels att ge vård och dels att förbättra sitt arbetssätt. För detta krävs kunskap om hur forskningsresultat omsätts till praktisk utveckling, vilket i sin tur kräver ökad kunskap om vetenskaplig metod och ett kritiskt förhållningssätt. Det krävs också att medarbetare som har kunskap om forsknings- och utvecklingsprocessen kan stötta och handleda medarbetare i forsknings- och utvecklingsprojekt av olika slag och på olika nivå. Medarbetare i Region Östergötland förväntas även handleda studenter bland annat under den så kallade verksamhetsförlagda utbildningen. Handledning är således ett återkommande moment för många medarbetare men min uppfattning är att vad som är bra handledning sällan diskuteras. Studier har också visat att majoriteten av handledare sällan pratar med sina studenter om handledningen som sådan (6, 7) men att de flesta studenter, oavsett om de har den kommunikationen med sin handledare eller inte, är positiva till att prata om handledningen (7). Syftet med föreliggande arbete är att diskutera hur ett reflekterande moment under pågående handledning skulle kunna bidra till en förbättrad handledningskultur i hälso- och sjukvården.

Forsknings- och utvecklingsenheten (FoU-enheten), där jag arbetar, är en stödfunktion till den regionövergripande närsjukvården i Region Östergötland. I uppdraget ingår att handleda, stödja och stimulera forskningsintresserade medarbetare, bedriva utbildning i forsknings- och utvecklingsprocessen för medarbetare, verksamhetschefer samt ST-läkare. FoU-enheten administrerar och undervisar/handleder i kursen *Förbättringskunskap och kvalitetsarbete* som är en del av ST-utbildningen. Under kursen ska ett projektarbete genomföras som även ska rapporteras skriftligt. ST-läkaren har en klinisk handledare och har även möjlighet att få handledning via FoU-enheten för att genomföra projektarbetet. Handledningen i vården, den kliniska handledningen, har traditionellt och ibland med nödvändighet, inslag av så kallad situationsbetingad inläring där novisen lär sig av sin läromästare i den situation där kunskapen sedan ska användas och där målet är att kopiera och lära sig bemästra momentet (8). Synen på handledning och utbildning har dock förändrats och novisen tränas numera till att ha ett kritiskt förhållningssätt och handledarens roll är att vara en samtalspartner som bidrar i tolkning och analys (8). I ett nyligen publicerat betänkande, 'Högre utbildning under 20 år' påpekas att utbildningarna enligt högskolelagen ska utgå från aktuellt forskningsläge och ska bland annat fostra till kritiskt tänkande och förmåga att problematisera (9). Detta ställer i sin tur krav på handledaren och kräver speciell kompetens utöver den ämnesspecifika kompetens som handledaren ska handleda i.

Mitt förhållningssätt till handledning, och det jag bedömer är FoU-enhetens utgångspunkt för handledning, kan sägas tillhöra den uppfattning som har sin grund i det som Lauvås et al beskriver som en form av direkt konsultation med ett utbildande syfte där målet är att få den handledde att själv tänka igenom sina val, vad som talar för och emot och själv ta ställning och kunna argumentera för sina val (8). Min ståndpunkt är att det främst är i den egna reflektionen

som den handleddes lärande sker och det är handledarens uppgift att vägleda och stödja densamma. Den största delen av handledningen består vanligtvis av samtal *i* densamma (7). Den handledningen är enligt Lauvås et al (8) en viktig och professionell hjälp i individers och grupper utveckling som framför allt karaktäriseras av en personlig relation och omtanke till och för den som handleds. Men, handledning är också en komplex och föränderlig process och är ofta förknippad med problem med varierande allvarlighetsgrad, exempelvis personliga för både handledare och student, etiska och känslomässiga. Utöver detta tillkommer krav på att handledningen ska vara kostnadseffektiv och att studenter ska avsluta sina studier på utsatt tid för att undvika slöseri med resurser (10). För att vi som är handledare ska kunna förmedla god handledning är det viktigt att vi är just handledare och inte förmedlare av vår egen åsikt eller att vi organiserar arbetet enligt en modell som är given (t ex forskningsprocessens olika steg). Lauvås et al beskriver en modell, handledning som reflektion av handling, som kortfattat innebär att handledningen ska hjälpa den som handleds att komma fram till det bästa sättet att arbeta på utifrån dennes värderingar, kunskaper och erfarenheter, dock inom de krav och ramar som finns inom yrket (8). Här är det kanske extra viktigt att vi som handledare i forsknings- och utvecklingsprocessen är lyhörda för den kontext den vi handleder befinner sig i och anpassar handledningen därefter. Lauvås et al menar vidare att det är vanligt att handledare blir mer upptagna med sina egna tankar och åsikter och på att förmedla dessa än att förstå hur den som handleds tänker och menar. Det viktiga är att diskussionen leder till insikt, inte att handledaren visar upp sin egen kunskap. Men, det jag upplever att vi sällan avsätter tid för att diskutera handledningen i sig och reflektera över denna, dvs. kommunikation om kommunikation eller metakommunikation (7). Min uppfattning är att många av problemen skulle kunna lösas genom bättre kommunikation exempelvis när det gäller roller och förväntningar på hur handledningen ska genomföras, dvs handledning *om* densamma.

Reflektion när det gäller utbildning är ett begrepp som bland annat Schön har bidragit till (11). Kortfattat innebär Schöns tankegångar att yrkesutövande personer genom reflektion över sin verksamhet kan komma fram till nya insikter och därmed förbättra praxis (reflection on action) (8). Genom att lägga till ett reflekterande samtal under pågående handledning, där handledaren och den som handleds exempelvis diskuterar förväntningar, mål och hur eventuella problem ska lösas. Vi som arbetar som handledare har möjlighet att inte bara höja en specifik kunskap hos medarbetaren utan även uppmuntra till reflektion över vad som kan vara essensen av ett gott handledarskap och vidga perspektivet avseende olika typer av handledning.

När det gäller handledning av medarbetare i forsknings- och utvecklingsprojekt och av ST-läkare är tid ofta en begränsning. För ST-läkarna står tio veckor till förfogande och på den tiden ska ett vetenskapligt arbete planeras, genomföras och en rapport skrivas. När det gäller övriga medarbetare som kontaktar FoU-enheten är tiden inte lika tydligt avgränsad men begränsas istället av löpande verksamhet och svårigheter att få tilldelad tid för att genomföra ett projekt. Dessa handledningar ger oftast inte utrymme för reflekterande samtal på samma sätt som skulle kunna möjliggöras under exempelvis en forskarutbildning, men det finns ändå möjlighet att införa ett moment med reflektion över handledning och därmed lyfta handledningen från att vara en överföring av praktiska moment och handledarens egen syn på hur hantverket ska utföras till att i högre grad bli ett lärande för den som handleds även när det gäller handledning i sig.

Att reflektera över handledning är en modell som under lång tid haft en stark ställning bland annat i vårutbildningar. Handledningen blir extra viktig eftersom en stor del av lärandet sker genom överföring av kunskap som bland annat förvärvats genom erfarenhet och värderingar (8). Reflektionen kan med fördel särskiljas från det aktuella projektet som genomförs och därför bör egen tid avsättas för ett reflekterande samtal, oavsett om det sker under en pågående kurs eller under en projekthandledning. Detta för att flytta fokus från speciella metodproblem (och lösningar) till att istället reflektera över kunskapen (handledningen) på ett mer övergripande plan. En möjlighet är att basera reflektionen på tre steg som beskrivs av Boud et al (12) och som även Lauvås et al (8) hänvisar till. I en förenklad modell skulle samtalet kring handledning kunna baseras på följande frågor.

1. Vad bestod handledningen av? Vem gjorde vad? Hur fungerade relationen mellan de som deltog?
2. Vad upplevdes som bra/mindre bra med handledningen?
3. Vad är bra handledning? Hur vill jag handleda?

Den första frågan kan med fördel beröra erfarenheter av såväl klinisk handledning som handledningen i vetenskapliga arbeten och eventuella skillnader dem emellan. För att stimulera eller hålla samman en sådan diskussion är det möjligt att använda fallbeskrivningar eller så kallade triggers. Genom handledningen får vi återkoppling på det vi har presterat, både när det gäller en aktuell prestation samtidigt som vi blir bättre rustade för att lösa framtida problem (13). Denna process är förknippad med både positiva och negativa känslor som lyfts i fråga två. Reflektionen avslutas med att samla tankarna och förhoppningsvis med att deltagarna på ett mer insiktsfullt sätt kan se sig själva som framtida handledare.

Det finns också möjlighet att utöka modellen med en fråga om fördelar respektive nackdelar med att upprätta ett kontrakt mellan handledare och den som handleds vilket förespråkas av bland annat Hockey (10). Ett sådant dokument kan exempelvis innehålla en överenskommelse om hur ofta och under vilka omständigheter handledning ska ske, hur problem ska lösas, förväntningar som respektive part har på den andre etc.

För mig är målet med ett reflekterande samtal av det här slaget att den som handleds inte bara ska lära sig hantverket för handen, exempelvis forsknings- och utvecklingsprocessen, utan även öka sin kompetens i handledarskap.

### **Konklusion**

För de medarbetare som tar kontakt med FoU-enheten, för handledning, konsultation eller för att gå en kurs i forsknings- och utvecklingsmetod, är ett av målen att de ska bidra till att höja kunskapsnivån när det gäller forskningsprocessen i Region Östergötland. I detta sammanhang är det vara möjligt att införa ett moment där de tränas i att själva reflektera över handledning för att i sin tur kunna utveckla sitt eget (eventuella) handledarskap i den kliniska verksamheten. Reflektionen skulle kunna bidra till att medarbetarna blir bättre förberedda på att vara handledare för studenter eller andra medarbetare.

## Referenser

1. Hälso- och sjukvårdslagen, 1982:763.
2. Landstinget i Östergötlands strategiska plan med treårsbudget, 2014-2016.
3. Landstingsdirektörens verksamhetsplan, 2014.
4. Forskningsvision för Landstinget i Östergötland. LiÖ 2013-79.
5. Strategier för forskning och utveckling inom närsjukvården.  
[http://lisa.lio.se/pages/102888/4.%20FoU\\_strategi\\_NS\\_2014\\_2016.pdf](http://lisa.lio.se/pages/102888/4.%20FoU_strategi_NS_2014_2016.pdf)
6. Hockey J. Establishing boundaries: Problems and solutions in managing PhD supervisor´s role. Cambridge Journal of Education. 1994;24(2): 293-305.
7. Handal G, Lauvås P. Forskarhandledaren. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur; 2008.
8. Lauvås P, Handal G.Handledning och praktisk yrkesteori. Upplaga 3:1. Lund: Studentlitteratur; 2015.
9. SOU 2015:70. Högre utbildning under 20 år. Betänkande av Utredningen om högskolans utbildningsutbud. Stockholm 2015.
10. Hockey J. A contractual solution to problems in the supervision of PhD degrees in the UK. Studies in health education. 1996;23(2): 359-371.
11. Schön D. The reflective practitioner: how professionals think in action. Aldershot: Arena; 1995; 2003.
12. Boud D, Keogh R, Walker D. (red). Reflection: Turning experience in to learning. London: Kogan Page. 1985. Reprinted in 1994, transferred to Digital Printing 2005.
13. Boud D, Molloy E. Feedback in higher and professional education: understanding it and doing it well. New York, Routledge, 2013.