

Refleksjon som verktøy for kompetanseheving blant ansatte i et bofellesskap for voksne utviklingshemmede - å sette sin egen praksis under lupen gjennom veiledning

**Kari Høium , Lene Bjerke Jensen, Solfrid Westli og,
Elisabeth Antonsen**

Kari Høium, høgskolelektor HiOA

Lene Bjerke Jensen, vernepleier, Nitor AS, Lørenskog kommune

Solfrid Westli, daglig leder, Korshagen boliger, Skedsmo kommune,

Elisabeth Antonsen, faglig leder, Korshagen boliger, Skedsmo kommune.

Sammendrag

Studien belyser effekten av refleksjon som verktøy for kompetanseheving i et bofellesskap for voksne utviklingshemmede. Vi beskriver hvordan veiledet refleksjon i gruppe, ble tilrettelagt og gjennomført for å gi størst mulig nytteverdi og effekt i forhold til de ansattes praksis. En annen målsetting er å belyse hvordan Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), Institutt for atferdsvitenskap, og et kommunalt bofellesskap for voksne utviklingshemmede, samarbeider for å innfri myndighetenes målsetting om å styrke etisk kompetanse innenfor helse- og omsorgstjenesten. Dataene i studien er ansattes egne erfaringer og opplevelse av veiledningsmodellen, basert på skalering i spørreskjema. Det ble også gjennomført fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer med de ansatte. Data baserer seg på undersøkelser over en treårsperiode. Resultatene fra studien peker i retning av at veiledet refleksjon bidrar til økt faglig og personlig kompetanse, og gir også en pekepinn på hvilke forutsetninger som må ligge til grunn for å oppnå læringsutbytte. Betydningen av funnene forsterkes ved at refleksjonskompetanse fremheves både fra myndighetene og fra fagfeltet som en sentral kvalitetsvariabel ved tjenesteyting.

FOU-aratikklel

Nøkkelord

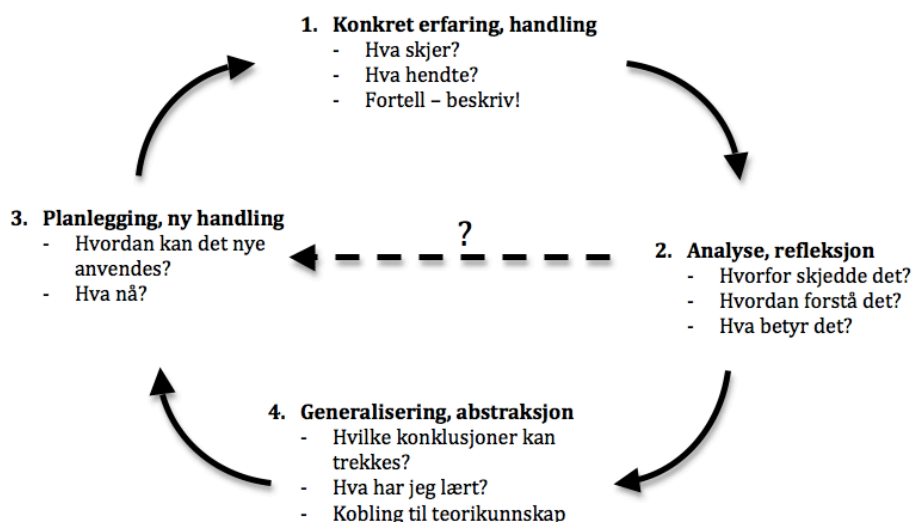
etikk, kompetanseheving, refleksjon, veiledning, utviklingshemmede

Innledning

Regjeringen legger vekt på at lærende organisasjoner trenger muligheter til refleksjon og veiledning hvis deres erfaringer og yrkespraksis skal kunne omsettes til kunnskap (St. meld. Nr. 25 (2005-2006) 2006). Helse- og omsorgsdepartementet har startet prosjektet ”Samarbeid om etisk kompetanseheving”, som skal bidra til å styrke den etiske kompetansen i helse- og omsorgstjenestene i kommunene. Flere kommuner er i gang med å prøve ut metoder for systematisk refleksjon blant ansatte, og i løpet av 2009 skulle i alt 100 kommuner jobbe med dette. Prosjektet skal videreføres til 2015, slik at alle kommuner får muligheten til å øke kompetansen blant de ansatte (Helse- og omsorgsdepartementet 2006). Ved å utvikle kvaliteten på tjenestene, sikrer man at brukernes behov blir godt ivaretatt, samtidig som man styrker tjenestenes og kommunenes omdømme (Eide og Aadland 2008).

Refleksjon innebærer ”å kaste tilbake”, å se en sak fra ulike sider, der man tenker over og kritisk analyserer de vurderinger man gjør. For å lære noe av å reflektere, må refleksjonene være knyttet til noe bestemt, det må være noe å reflektere over som knytter seg til erfaringer av en eller annen karakter (Burnard 2004, Aars 2006).

Ved å dele erfaringer, og stille spørsmål som utfordrer handlingen og erfaringen, forsterkes det dynamiske synet på refleksjon (Argyris 1982). Erfaring er i seg selv ikke noen garanti for læring, men vi lærer av den erfaringen vi forstår, og gjennom andres respons på egen erfaring (ibid). Kolbs læringssirkel (fig. 1) viser prosessen i kompetanseutvikling ved å synliggjøre hvordan en konkret erfaring reflekteres over og analyseres i ulike faser (Pettersen & Løkke 2004):



Figur 1

Tveiten (2008) skriver at veiledning og refleksjon har til hensikt å øke kvaliteten på tjenestene gjennom faglig og personlig kompetanseutvikling. Dette er i tråd med Engström m. fl. (1999),

som fremhever betydningen av å snakke om egen arbeidspraksis som strategi for å styrke læring og fagidentitet hos den enkelte. Ekelund (2007) peker på at å formulere sine ideer, følelser og forestillinger, fører til en klargjøring, forståelse og struktur av ens tankegods, noe som er viktige momenter i utvikling av personlig og profesjonell kompetanse.

Teslo (2006) presenterer en forenklet versjon av "Dreyfus-modellen" som viser ulike nivåer av kompetanseutvikling fra novise til ekspert/mester. Hvilket nivå man har nådd påvirker hvordan en forholder seg til ulike situasjoner og til læring. På "novisenivå" er man opptatt av hvordan en selv gjør det, og hva andre synes om en. Teslo peker på at denne selvsentrertheten gjør at novisene ikke lærer så mye av andres erfaringer som for eksempel "eksperter", som har en mer analytisk tilnærming til problemer. Eksperten kan lettere se sammenhenger, oppnå en større forståelse av en situasjon, og dermed også se ut over seg selv og lære av andre. Erfaringer fra Emerson, McGill og Mansell (1994) viser at refleksjon kan være med på å styrke fagfølelsen, og dermed bidra til trygghet og mestring, slik at man i større grad greier å ha fokus på andre. Støttende relasjoner som preges av gjensidig tillit, vil i følge Krogh et al. (2001) virke positivt inn på kunnskapsutvikling. Dette er i tråd med annen forskning som viser til at rutiner for positiv feedback er et viktig virkemiddel i læreprosessen, og avgjørende for læringsutbyttet (Argyris 1982, Brookfield 1993, Murphy 2004, Schön 1983). I en undersøkelse gjort av Richardsen og Martinussen (2008), vises det i tillegg til at jobbengasjement øker proporsjonalt med kompetanseheving og erfaring i jobben.

Målsetting

Målet med studien har vært å belyse erfaringer fra refleksjonsgruppen som ble igangsatt på Korshagen boliger (Kb), samt belyse hvordan denne arbeidsformen har bidratt til kompetanseheving blant de ansatte.

Utgangspunkt for studien

Utgangspunktet for studien er et bofellesskap for voksne utviklingshemmede i Skedsmo kommune. To ledere og en miljøterapeut ved Korshagen boliger (Kb), deltok i et veiledningstilbud i regi av avdeling for atferdsvitenskap, program for bachelor i vernepleie. Inspirert av erfaringene fra egen kompetanseutvikling, ønsket de at kollegene også skulle få anledning til å styrke sin faglige og etiske kompetanse. Bakgrunnen for dette er i all hovedsak økende utfordringer knyttet til en aldrende brukergruppe, med blant annet angstproblematikk og andre utfordringer. Høsten 2008 innførte Kb refleksjonsgruppe som en fast del av personalmøtene hver 14. dag. Veileder fra HiOA holdt faglig kontakt med lederne ved boligen og dette resulterte i et utvidet samarbeid våren 2010, der en vernepleierstudent, gjennom sin bacheloroppgave gjennomførte en mer omfattende og systematisk evaluering av refleksjonsgruppen som var iverksatt.

Bofellesskapet har fem brukere med en gjennomsnittsalder på 43 år. Funksjonsnivået defineres fra moderat til sterkt utviklingshemmet. De ansatte har ulik yrkesbakgrunn. Mange har lang erfaring fra arbeid med utviklingshemmede, og en forholdsvis stor andel har tre-årig helse- og sosialfaglig utdanning. Personalgruppen hadde tidligere gitt uttrykk for ubehag ved å skulle si noe om egen arbeidspraksis, og hevde personlige meninger i en større gruppe. Betydningen av å trygge de ansatte gjennom anerkjennelse, tillit og ivaretagelse av taushetsplikten ble derfor avgjørende. Refleksjonsgruppen ble lagt opp med en gradvis

tilnærming, fra å si noe om opplevelse ved egen arbeidssituasjon (hva gir/tapper energi), til økt fokus på faglige problemstillinger knyttet til brukerne.

Kolbs læringssirkel (1984) ble benyttet som modell for faglig refleksjon. Den innebærer analyse og refleksjon i ulike faser, med utgangspunkt i en konkret erfaring (jf. fig. 1). Gjennomføring av veiledningsmodellen er i tråd med skisserte retningslinjer for problemrettet veiledning i gruppe (Pettersen & Løkke 2004). Refleksjonsøvelsene ble lagt til siste del av personalmøtet (1.5 timer), som gjennomføres hver 14. dag. Før selve veiledningen startet, ble de ansatte orientert om betydningen av å være lyttende, spørrende og støttende i forhold til hverandres presentasjoner. Det ble på ny minnet om ivaretagelse av taushetsplikten. Fagledelsen åpner med å løfte frem en aktuell problemstilling. Deretter tar de runder med spørsmål og innspill fra kolleger. Som en oppsummering gir de ansatte etter tur ett råd hver i forhold til videre håndtering av problemstillingen som ble presentert. Det hele blir avrundet med en kort oppsummering fra den som presenterte problemstillingen, hvor vedkommende redegjorde for sine løsningsforslag og hvordan innspill fra gruppen ble vurdert å kunne anvendes i videre planlegging og handling.

Metode

Undersøkelsen er en evalueringsstudie for å vurdere nytteverdien og effekten av refleksjon som verktøy for kompetanseheving i bofellesskapet. Data er samlet inn ved hjelp av spørreskjema, samt kvalitative intervjuer og fokusgruppeintervjuer. Den kvalitative delen av studien er gjennomført av ekstern fagperson uten tilknytning til Kb.

Oktober 2009	Desember 2009	Mars 2010	Februar 2011	Mars 2011
Spørreskjema 1	Spørreskjema 2	Tre (3) individuelle intervjuer	To (2) fokusgruppeintervjuer	Spørreskjema 3

Figur 2

Det ble gjennomført til sammen tre spørreundersøkelser blant de ansatte, der de vurderte hvilken faglige nytte de hadde av refleksjonsgruppen når det gjelder samarbeidet med brukere, kolleger, samt personlig utvikling. Ledelsen gjorde et strategisk utvalg av informanter med tanke på å sikre nyanserte uttalelser, også fra de som opplevdes å ha kritiske innvendinger. Med utgangspunkt i svarene på de to første spørreundersøkelsene, ble det gjennomført individuelle intervjuer med tre av de ansatte i boligen. Et år senere ble det foretatt en oppfølging med en ny spørreundersøkelse, samt to fokusgruppeintervjuer med tre ansatte i hver gruppe. Dette i tråd med ledelsens ønske om å evaluere effekten av refleksjonsgruppene. De individuelle intervjuene var delvis strukturerte. Fokusgruppeintervjuene var åpne samtaler mellom deltagerne, med *hvilke gevinster de så ved refleksjonsgruppen*, som et overordnet tema. Moderator skulle påvirke samtalen minst mulig, men hadde mulighet til å komme med avklarende spørsmål og hente inn gruppen dersom de beveget seg langt utenfor temaet for samtalen. De individuelle intervjuene og fokusgruppene hadde alle en varighet på gjennomsnittlig 30-40 minutter. Intervjuene ble dokumentert ved

bruk av kassettpiller og diktafon. Fokusgruppeintervjuene ble dokumentert ved hjelp av kassettpiller og videoopptak.

Etiske betraktninger

Tjenesteleder i kommunen, og ledere ved stedet, ble orientert og samtykket til alle faser i studien. Vi mottok skriftlig samtykke fra fokuspersonene om å delta i undersøkelsen. Samtykkeerklæringen ga deltakerne informasjon om hvordan dataene skulle benyttes. Det ble understreket at deltakelse var frivillig, og at intervjupersonene når som helst kunne trekke seg fra studien. Videre ble det understreket at data ble anonymisert ved å unnlate navn på spørreskjema, og at uttalelser ikke kunne føres tilbake til enkeltpersoner. Det ble også opplyst om at video og lydband ville bli makulert etter transkripsjonen av intervjuene. Pårørende og hjelpeverger har samtykket til at navn på boligen fremkommer i artikkelen.

Analyse

Ifølge Rosberg (2008) skjer kunnskapsbygging gjennom at vi veksler mellom å studere helheten og enkeltdeler i et datamateriale. Vi gikk igjennom intervjuene og fokusgruppene i sin helhet for å se etter gjennomgående temaer. Målet var å øke forståelsen for det vi undersøkte ved å se etter likhetstrekk, forskjeller og mulige sammenhenger, slik Thagaard (2009) beskriver. Kvale (1997) benevner dette som å legge merke til mønstre eller tema. Dette dannet utgangspunkt for en kategorisering av data i tråd med det som viste seg å være fremtredende i materialet.

Resultater

I spørreundersøkelsene ga informantene svar på i hvilken grad refleksjonsgruppene har gitt faglig utbytte i forhold til 1) brukere 2) kollegasamarbeid og 3) personlig fagutvikling, ut fra kategoriene: *i stor grad*, *i middels grad*, *i liten grad* og *vet ikke*. Av 81 svar på de tre undersøkelsene, var det to svar på *vet ikke* og ett *i liten grad*. Ellers fordelte svarene seg på *i middels grad* og *i stor grad*. Helhetsinntrykket peker i retning av at personalgruppen erfarer å ha hatt utbytte av refleksjonsgruppen.

Brukerne

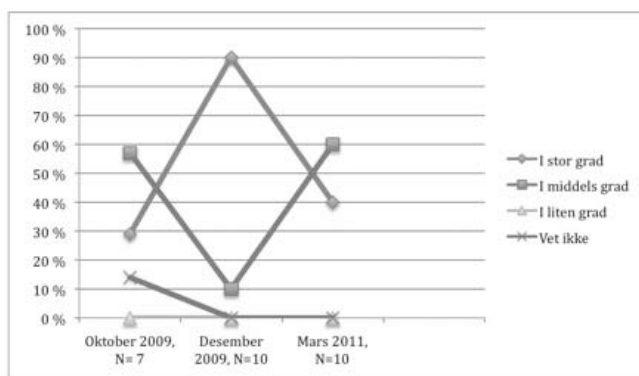
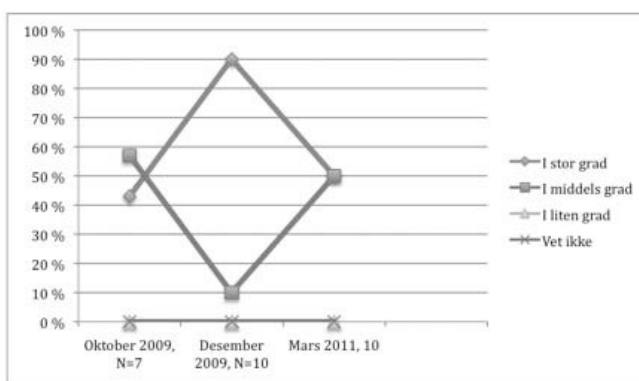
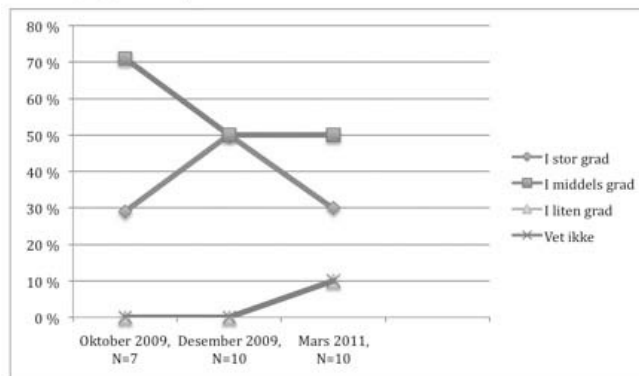


Figure 3

Kollegasamarbeid



Personlig fagutvikling



Figur 3

Svarene fra spørreundersøkelsen danner grunnlag for de individuelle intervjuene. Under intervjuene kom det frem at flere synes det var utfordrende med refleksjonsgruppen i begynnelsen:

Jeg har jo aldri likt å prate i gruppe og i hvert fall ikke med fokus kun på deg, da. For da sitter hele personalgruppa og hører på det du sier. Og det synes jeg var fryktelig til å begynne med.

En trygghetsfaktor som ble fremhevet var forutsigbarhet og struktur:

Du må i alle fall ha faste møter og tid og rom. Sett av tid. Det må folk være enige om. At refleksjonsgruppen er så viktig at vi må sette av tid til det.

Flere av informantene la dessuten vekt på at det må være en ansvarlig veileder som holder tråden i gruppa:

Det må være en som tar ansvar for det. En som starter opp. Ellers så bare flyter det.

Engasjement var et annet forhold som påvirket utbyttet informantene hadde av refleksjonsgruppen. Da vi spurte intervjupersonene i hvilken grad de var med på å påvirke innholdet i refleksjonsgruppen, svarte de at de var svært delaktige:

Alle er så deltakende her. Alle blir hørt og alle får komme med sine ønsker.

Informantene understreket betydningen av å delta:

Det er jo arbeidsplassen min. Hvis jeg føler at jeg ikke er delaktig i ting, så er jeg jo ikke med. Jeg synes det er kjempeviktig at man har noe å si alle sammen. Og at man blir hørt.

Flere av intervjupersonene uttrykte at de bevisst gir støtte og respekt til kollegene i refleksjonsgruppen ved at de gir hverandre positiv feedback:

Vi bygger hverandre litt opp... vi skryter av hverandre og sånne ting.

Når det gjelder personlig *gevinst* av refleksjonsgruppen, snakket de om økt selvtillit, fra det å føle trygghet til å snakke høyt i gruppen.

Selv om det føles ille der og da, gagner det (å snakke i refleksjonsgruppen) meg i lengden. Jeg har fått mer selvtillit og tør si mer av det jeg tenker.

Andre ga uttrykk for at refleksjonsgruppen også gir mulighet til å tømme seg:

Vi får pratet ut om ting hvis vi føler noe på jobben er vanskelig. Å få opp grums kan man jo kalle det.

Samtidig uttrykker informantene et ønske og et behov for at refleksjonsgruppen skal føre frem til en slags konklusjon:

Det er jo nå først det siste halvåret at vi har begynt å konkludere, da. Og det har vi ikke gjort før. Vi bare reflekterte, og så lot vi det ligge... henge litt i lufta.

Samtlige informanter uttrykte at de nå reflekterer mer i arbeidshverdagen enn de gjorde før de satte i gang med refleksjonsgruppen, og at gruppen generelt bidrar til flere fagdiskusjoner.

Så bruker vi det nok mer sånn, skulle til å si på stua også... ikke bare her. Men sånn ellers i jobben blir det diskusjon, og vi snakker litt frem og tilbake om, ja sånn rundt kaffen også.

Diskusjon

I denne studien har vi belyst utbytte av faglig refleksjon som verktøy for kompetanseheving blant ansatte i et kommunalt bofellesskap. Tall fra spørreskjema etter to måneders erfaring viser en markant prosentvis økning i svarkategorien utbytte *i stor grad*. Når det gjelder faglig utbytte i forhold til arbeidet med brukere, ser vi at 29 prosent ved første undersøkelse svarte at refleksjonsgruppen *i stor grad* var nyttig for dette arbeidet. Ved andre undersøkelse hadde antallet som valgte denne svarkategorien steget til 90 prosent, mens det ved tredje undersøkelse hadde sunket til 40 prosent (jf. fig. 3). Utbyttet i forhold til kollegasamarbeid viser tall fra 43 via 90 til 50 prosent, og når det gjelder personlig fagutvikling går det fra 29 via 50 til 30 prosent.

Disse endringene kan skyldes flere forhold. Gjennom studien ble refleksjonsgruppen gitt en ny form for oppmerksomhet og anerkjennelse. De ansatte ble gjort oppmerksomme på at svarene deres skulle brukes i en studie, noe som kan ha påvirket svarene i den andre spørreundersøkelse i positiv retning (jf. fig. 3), ved opplevelsen av å delta i noe som ble ansett å være betydningsfullt. Tilbakegangen skjedde på et tidspunkt da det hadde vært et opphold i refleksjonsgruppen. I tillegg var det flere nyansatte i personalgruppen som ikke hadde deltatt i refleksjonsgruppen tidligere. Samtidig kan de ansatte ha endret oppfatning ved at de er blitt mer kritiske til bruk av refleksjon som metode, eller at de gjennom økt kompetanse har blitt mer kritiske til eget arbeid. Det er også rimelig å anta at økt faglig fokus hos de ansatte forsterket forventningene om økt utbytte og faglig progresjon i refleksjonsgruppen. Uttalelser som fremkom i fokusgruppeintervjuene kan bidra til å understreke dette. De ansatte snakket blant annet om frustrasjoner ved ikke å ha en avslutning eller konklusjon med tanke på videre håndtering av aktuell sak. Dette kan ses i lys av Kolbs læringssirkel (jf. fig. 1) der man ut i fra den enkelte erfaring trekker konklusjoner, oppsummerer, og kobler inn relevant teori, før ny handling planlegges. Endringen som ble gjort etter at dette kom frem i fokusgruppeintervjuene, synes å ha bidratt i ønsket retning. Etter at de begynte å konkludere, sa fokuspersonene at det var lettere å se hensikten med refleksjonsgruppen, i stedet for *bare å ha en meningsutveksling*.

Som allerede nevnt, ble trygghet og engasjement fremhevet som avgjørende for å få utbytte av refleksjonsgruppen.

Trygghet

Resultatene fra intervjuene og fokusgruppeintervjuene viste at flere av de ansatte syntes det var utfordrende med refleksjonsgruppen i begynnelsen. Svar fra intervjuene viste at flere i personalgruppen var opptatt av om det de sa i gruppen var *dumt*, og hva resten av personalet syntes om det de hadde sagt. Dette kan tyde på at deltakerne til å begynne med hadde mer oppmerksomhet rettet mot seg selv, og den utfordringen det var å *snakke høyt i gruppe*, enn på selve refleksjonstemaet. Tveiten (2008) betegner dette som *selvsentrertfasen*, der oppmerksomheten er rettet mot hvordan det er å være *meg* i refleksjonsgruppen. I tråd med Emerson, McGill og Mansell (1994) erfarte de ansatte at det ble lettere å ha fokus på andre etter hvert som trygghets- og mestringsfølelsen økte.

Betydningen av struktur, rammer og ledelse i refleksjonsprosessen ble fremhevet som avgjørende for å ivareta de ansattes trygghet. Informantene trakk også frem taushetsplikten, samt viktigheten av at det må være en person som holder strukturen i gruppen, ved å legge til

rette for en god innledning, holde tråden i hoveddelen, og sørge for at det blir en konstruktiv avslutning. Pådriverne for igangsetting av refleksjonsgruppen var opptatt av å ivareta dette. De startet endringsprosessen med å understreke betydningen av å fremstå støttende og anerkjennende overfor hverandre, samt belyse hvor viktig gjensidig taushetsplikt er for tryggheten i gruppa. Dette er i tråd med Tveiten (2008), som viser til veileders meransvar, og hvor viktig det er med faste rammer og struktur for gruppen. Informantene fortalte om støttende relasjoner, som preges av gjensidig tillit. Dette vil ifølge Krogh et al. (2001) virke positivt inn på kunnskapsutvikling, samarbeid og fellesskap.

Engasjement

Det kan se ut som engasjement kan handle om to faktorer som gjensidig er avhengig av hverandre; hvordan refleksjonsgruppen påvirker engasjementet blant de ansatte, og hvordan de ansattes engasjement påvirker refleksjonsgruppen.

Alle informantene uttrykte at de nå reflekterer mer i arbeidshverdagen enn de gjorde før de satte i gang med refleksjonsgruppen, og at gruppen generelt bidrar til flere fagdiskusjoner. På spørsmål om refleksjonsgruppen påvirker deres egen fagutvikling og samhandling med beboerne, svarer imidlertid to av intervjupersonene at de ikke tror det. Det virket som om informantene umiddelbart syntes det var vanskelig å sette ord på hvordan refleksjonsgruppen har påvirket deres egen fagutvikling. Underveis i intervjuet endret imidlertid svarene fra informantene karakter. De fortalte om erfaringer, og nye måter å tenke på. Dette kan tyde på at refleksjonsgruppen har bidratt til at de ansatte er mer analytiske i forhold til sin egen praksis. Det at informantene endrer oppfatning i løpet av intervjusamtalene, kan innebære at det er vanskelig å sette ord på egen kunnskap, innbefattet de endringer som skjer gradvis. Dette innebærer at man ikke bør undervurdere betydningen av selve refleksjonsprosessen der erfaringer og faglige synspunkter deles. Ekelund (2007) viser blant annet til hvordan det å formulere sine egne tanker og følelser vil føre til en klargjøring og utvikling av kunnskap.

Informantene fortalte at de hele tiden har refleksjonsgruppen i bakhodet, og de opplever å kunne bruke gruppen til å ta opp temaer som engasjerer dem. Det kan tyde på at ansatte ser nytteverdien av å sette sin egen praksis under lupen, ved at de opplever økt mestring, styrket innflytelse og jobbengasjement. Denne positive sirkelen fremstår sentralt i studien til Richardsen og Martinussen (2008), der de viser til at jobbengasjement øker proporsjonalt med kompetanseheving og erfaring. Refleksjon bidrar til mestring, som videre fører til innflytelse på arbeidssituasjonen. Dette er igjen med på å skape engasjement og motivasjon blant de ansatte (ibid). Ved å utvikle kvaliteten på tjenestene, sikrer man også at brukernes behov blir godt ivaretatt, samtidig som man styrker tjenestenes og kommunens omdømme (Eide og Aadland 2008).

Oppsummering

Målet med studien har vært å se om refleksjonsgruppen som ble igangsatt i Korshagen boliger har bidratt til kompetanseheving blant de ansatte, samt belyse deres erfaringer med denne arbeidsformen. Resultatene fra undersøkelsene viser at det har skjedd merkbare forandringer i personalgruppen etter at de startet med systematisk refleksjon over egen praksis. Refleksjon

er ikke lenger noe som bare tilhører personalmøtene, men preger etter hvert den daglige jobben, der fagetiske problemstillinger jevnlig løftes frem og diskuteres. Forskjellen fra tidligere er nå hvordan dilemmaer blir belyst. Det fremkommer en større åpenhet for ny innsikt og nye handlingsalternativer. Personalgruppen har dessuten gjort noen endringer som viser at refleksjon som verktøy for kompetanseheving prioriteres, blant annet ved at refleksjonsgruppen nå er flyttet fra siste del til starten av personalmøtene. I tillegg settes det også av tid til refleksjon på teammøter. I løpet av 2011 ønsker de å starte med refleksjonsgruppe i en tilknyttet bolig. Erfaringene fra Korshagen boliger tyder på at refleksjon kan være et verktøy for å øke kompetansen i en personalgruppe, og fremstår dermed som et viktig bidrag til å oppfylle myndighetenes målsettinger og forventninger om å styrke etisk kompetanse i helse- og omsorgstjenesten. En kompetanseheving som først og fremst har til hensikt å øke kvaliteten på de tjenester som gis.

Litteratur

- Aars, M. (2006). *Utvikling av egen lærervirksomhet - med utgangspunkt i aksjonsforskning, sosial læring og refleksjon*. Høgskolen i Tromsø, avdeling for helsefag.
- Argyris, C. (1982). *Reasoning, learning, and action: individual and organizational*. San Francisc: Jossey-Bass.
- Brookfield, S. D. (1993). *Developing Critical Thinkers. Challenging Adults to Explore Alternative Ways of Thinking and Acting*. Open University Press.
- Burnard, P. (2004). "Reflections on reflection." *Nurse Education Today* 25(2): 85-86.
- Engeström, Y., R. Miettinen, et al., Eds. (1999). *Perspectives on Activity Theory*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Eide, T., E. Aadland (2008). *Etikkhåndboka: for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Emerson, E., P. McGill, et al. (1994). *Severe learning disabilities and challenging behaviours: designing high quality service*. London: Chapman & Hall.
- Haukedal, W. (2001). *Arbeids- og lederpsykologi*. (7. utg.) Oslo: Cappelen Akademisk Forlag
- Krogh, G., Ichijo, K., Nonaka, I. (2001). *Slik skapes kunnskap. Hvordan frigjøre taus kunnskap og inspirere til nytenkning i organisasjoner*. Oslo: NKS Forlaget
- Murphy, J. I. (2004). *Using focused reflection and articulation to promote clinical reasoning: an evidence-based teaching strategy*. *Nursing Education Perspectives* 25(5): 226-231.
- Pettersen, R. C., Løkke J. A. (2004). *Veiledning i praksis: grunnleggende ferdigheter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Richardsen, A. M. & Martinussen, M. (2008). *Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse- og omsorgsyrker*. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 45, 249-257.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York: Basic Books.
- St. Meld. Nr. 25 (2005-2006) (2006) *Mestring, muligheter og mening. Framtidas omsorgsutfordringer*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Teslo, A. (red). (2006). *Mangfold i faglig veiledning for helse- og sosialarbeidere*. (2.utg.)

Oslo: Universitetsforlaget.
Tveiten, S. (2008). *Veiledning – mer enn ord...* (3.utg.) Bergen: Fagbokforlaget