

En litteraturgjennomgang

Hva sier forskningen om god veiledning?

Skrevet av: Caroline Sjønnesen

Abstrakt

Bakgrunn: Hensikten med denne systematiske gjennomgangen er å undersøke hva som påvirker kvalitet i veiledningen i både skole- og helsesektoren. Det undersøkes om noen faktorer går igjen. Det er få undersøkelser som undersøker hva som påvirker kvalitet i veiledning, særlig med utgangspunkt i funn fra både helse- og skolesektoren.

Metode: For å finne artikler og litteratur til denne gjennomgangen er det søkt i databasen Oria fra tidligste dato tilgjengelig. Det er også søkt i søkemotorene sykepleien.no og utdanningsforskning.no. Kvaliteten er vurdert ut fra om det er fagfellevurdert og antall siteringer. Nasjonale rapporter med omfattende forskningsgjennomgang eller selvstendig undersøkelse er inkludert. Det er tatt utgangspunkt i artikler fra skole- og helsesektoren. Fjorten artikler er inkludert i denne gjennomgangen. Det er inkludert studier innen både praksisveiledning og kollegaveiledning. Veiledning av pasienter/ elever er ekskludert.

Resultater: 9 / 14 artikler i denne gjennomgangen trekker frem tid som en viktig faktor for god veiledning. 6/14 artikler viser til betydningen av holdninger i veiledning. 5 / 14 artikler viser at lederforankring er av betydning når det kommer til god veiledning 9 / 14 artikler viser til veiledningskompetanse som betydelig for god veiledning. 3 / 14 artikler belyser tillit som en påvirkende faktor for god veiledning. 9 / 14 artikler vektlegger struktur som betydelig for god veiledning. 4 / 14 studier viser også til at digitale tjenester har en positiv betydning for god veiledning.

Konklusjon: Studiene vektlegger ulike, men til dels like faktorer som påvirker kvaliteten i veiledningen. Særlig tid, struktur og veiledningskompetanse skiller seg ut som fremtredende for god veiledning. Det vil være flere faktorer som påvirker kvaliteten i veiledningen enn de som vurderes i dette dokumentet. Selv om en faktor er vurdert av færre artikler betyr det ikke at den ikke er viktig, men at den ikke er undersøkt i de andre artiklene.

Nøkkelord: God veiledning, veiledning, praksisveiledning og kollegaveiledning.

Introduksjon

Vi i Peer-it har laget dette dokumentet fordi vi vet at flere ønsker å finne ut hva god veiledning er. Det at noen gjennomfører veiledning, betyr ikke at det er god veiledning. Noen er veldig opptatt av å få til et godt opplegg, imens andre setter det inn bare for å ha et tiltak- satt på spissen. I og med at du leser dette dokumentet går jeg ut fra at du er i den enden som søker å optimalisere ditt opplegg, eller komme i gang med veiledning. Ulik kvalitet på veiledningsopplegg gjør at man har ulike erfaringer med veiledning. For noen deltagere er det et veldig nyttig tiltak som de vil ha mer av, der andre ikke opplever noe nytte. De sistnevnte har kastet bort verdifull tid.

I forskningen er det utforsket hva som fungerer og hva som fungerer mindre bra ved ulike veiledningsordninger. Selv om noen ting fungerer for en avdeling er det ikke sikkert at det fungerer for en annen avdeling. Likevel kan disse funnene gi oss en indikasjon på hva vi må reflektere over når vi selv skal gjennomføre eller forbedre veiledning. Listen over faktorer som kan påvirke om det er god eller dårlig veiledning vil ikke være uttømmende i dette dokumentet. Det vil derfor kunne være flere faktorer som er av betydning for om veiledningen er god.

I dette dokumentet tar vi for oss faktorer som går igjen i forskningen når de snakket om kvalitet i veiledning og god veiledning.

Forskningen vi viser til i dette dokumentet er noe av grunnlaget til PIA- den digitale veiledningstjenesten. Vi i peer-it er opptatt av å holde oss oppdatert på forskningsfeltet. Pia skal hjelpe til med å iverksette den beste veiledningspraksisen, derfor er det viktig at den utformes på hva som fungerer og ikke tilfældigheter.

Har vi tid til veiledning?

La oss ta det mest innlysende først. Flere ledere opplever at det er vanskelig å få tid til veiledning (Bergland & Hestetun, 2003; Nyhagen m.fl., 2019). Dette gjelder både skoleledere og ledere i helsesektoren. Rambøll (2021) viser for eksempel til at ressurser og kapasitet er et hinder for å få tid til veiledning. Ducat og Kumar (2015) fant at det må settes av mer tid og ressurser til veiledning. Det mener også, Tveiten og Igland (2020), de sier at veiledning ofte er noe som snakkes opp, men handles ned. Aase (2019) viser at det til og med kan være vanskelig å få tid til veiledning av sykepleiestudenter, som er en lovpålagt oppgave.

Om du skal bruke tid på veiledning eller ikke vil avhenge av situasjon, krav og behov. Hvis det er et stort behov for å endre situasjonen, og veiledning kan hjelpe, er det lurt å iverksette veiledning. Er det derimot mindre viktig å løse problemet, kan det være nødvendig å sette søkelys på andre problemstillinger. Veiledning og utvikling må ofte ses i et lenger perspektiv. Hvor skal dere være om noen år, og kommer dere dit ved å fortsette slik dere gjør i dag?

Siden tid er en vanskelig faktor er det viktig at du håndterer tiden hvis du bestemmer deg for å innføre veiledning. Du kan se på tid som en fallgrube, men du kan også se på det som et kriterium for å få til god veiledning. For å få tid til veiledning og for at det skal være verdt tiden

bør du jobbe med flere av seksjonene i dette dokumentet, som holdninger, lederforankring og tillit.

Dillern og Jakobsen (2020) trekker frem at det også må settes av tid til opplæring i struktur, verktøy og prosess for veiledning. Mathisen og Bjørndal (2016) viser til at tiden deltagerne får til refleksjon er viktig. De viser at teknologi kan gi deltagerne mer tid til å reflektere, sammenlignet med samtaler uten teknologiske hjelpemidler.

Holdninger for og i veiledningen

Bergland og Hestetun (2003) fant at det må jobbes med holdninger for hvorfor veiledning er viktig. Som vi var inne på i forrige seksjon er kapasitet og ressurser et hinder for å gjennomføre veiledningen (Rambøll, 2021). Hvis dere har lite ressurser og den ansatte har liten tid blir fokuset ofte på å slukke branner. Den daglige driften og oppgavene du har foran deg her og nå blir fokus.

Aasen (2019) undersøkte avdelingslederens opplevelse av veiledning på et sykehjem. Avdelingsledere opplevde at de ofte ble målt på effektivitet i avdelingen og at de dermed nedprioriterte faglig ledelse, selv om de anså det som viktig. Forfatterne fant at ledernes holdninger til veiledning og deres faglige ledelse påvirket kvaliteten i sykepleie og veiledning.

Vi kan også ta skolesektoren som et eksempel. Rambøll (2021) undersøkte norske skoler i forbindelse med nasjonal veiledningsordning og fant at skolelederne som ikke ser nytten av et veiledningsopplegg heller ikke vil prioritere det. Det kan virke ganske enkelt, men mange glemmer å viderefremme nytten av veiledning, både til ledere, men også til deltakere i veiledningen.

Vi må minne hverandre på viktigheten av å løfte opp blikket. Enten om det handler om å endre situasjonen vi er i nå, eller om å fortsatt vedlikeholde kvaliteten i arbeidet vi gjør. Selv om det er mye å gjøre, har vi fortsatt behov for å forbedre oss. Det er fortsatt vikarer og nyansatte som trenger opplæring.

Wennergren m.fl. (2018) fokuserte i deres studie på deltagerens engasjement og holdning til veiledning, etter at veiledning er satt inn som tiltak. De fant at digitale tjenester i planlegging, observasjon og bearbeiding i veiledningen påvirker deltagerens engasjement og motivasjon for veiledning positivt.

Mathisen og Bjørndal (2016) fant også at nettbrett påvirker deltagerens engasjement og motivasjon i veiledningen. Lafton (2019) undersøkte bruk av video i sin studie og fant at deltagerne først hadde skeptiske holdninger til teknologi i veiledning (video), men etter å ha prøvd det endret holdningene seg til å være positive.

Eksempel fra helsesektoren.

Anna er sykepleier og sliter med den samme demente pasienten hver dag: Teo. Hun bruker 30 minutter og mye energi på å få Teo til å kle på seg. Han vil heller se på bildene sine. Mari bruker derimot kun 10 minutter på å kle på Teo. I veiledningen de har på avdelingen lærer Anna hvordan hun skal gå frem med Teo. Dette sparer henne for 20 minutter hver dag. Det er takket være Hanne som er avdelingsleder.

Hanne fikk til at de ansatte skulle påkoste seg tid til veiledning, selv om de stadig har liten tid. Hun hadde en positiv holdning til veiledning siden hun hadde lært hvilke positive gevinster det kunne ha. Truls som er assisterende avdelingsleder, var egentlig mot å bruke tid på en slik ordning. Han mente at de heller skulle vente med utvikling til de fikk bedre tid. Han forstår nå i etterkant nytten av veiledningen.

Eksempel fra skolesektoren.

Trond er rektor for en barne- og ungdomsskole. Han har lite ressurser og lærerne har mye å gjøre. Det er ikke så mye tid til å drive med kompetanseutvikling. Han er med på et prosjekt som skoleeieren har satt i gang. De skal gjennomføre veiledning. Trond var egentlig litt skeptisk til å drive med veiledning, siden de har lite nok tid fra før av, men gjorde som skoleeieren sa.

Et år senere er Trond glad han ikke avfeide skoleeieren. Han opplever faktisk at noen lærere sparer litt tid ved å ha riktig fremgangsmåte på grunn av god veiledning. Trond viser til Martin som hadde en klasse med mange utfordrende elever. Særlig Vinjar - han pleide å stikke av og sloss med de andre guttene. Etter veiledningen har Martin fått noen teknikker for å kommunisere bedre med Vinjar.

Dette gjør at klasserommet er mindre stressende for Martin og elevene. Det oppleves som at de har bedre tid til læring. Mindre tid går til leting og håndtering av konflikter.

Hvorfor veiledning?

Denne delen vil gi deg noen begrunnelser du kan bruke når du argumenterer for at veiledning er viktig å bruke tid på. Du kan også sette veiledning i et større perspektiv der du argumentere for hvorfor det er viktig å bruke tid på kompetanseutvikling.

Noen studier viser at veiledning medfører bedre arbeidsmiljø. Det innebærer blant annet at medarbeidere har større trygghet og evne til å ta ansvar og handle. De opplever at de ansatte reflekterer mer. De blir bevisste og dyktiggjort i sin rolle (Bergland & Hestetun, 2003). Studier viser også at veiledning har en positiv innvirkning på arbeidshverdagen. De finner at veiledning kan redusere utbrenthet, utvikle de ansattes kompetanse og føre til større jobbtilfredshet (Almvik & Vråle, 2019; Ducat & Kumar, 2015).

Rambøll (2020) viser at veiledning kan øke sannsynligheten for at nyansatte blir værende i yrket. Videre viser Snowden, Leggat, og Taylor (2017) samt Bergland og Hestetun (2003) at veiledning ga bedre utførelse av arbeidsoppgaver, utprøvelse av nye fremgangsmåter og bedre helseresultater hos pasientene.

Lederforankring og organisasjonsutvikling

Med lederforankring viser man at veiledning er viktig. Det viser funnene til Rambøll (2021). Når veiledning iverksettes, bør tiltaket forankres hos ledelsen. Det kan hjelpe de ansatte med å prioritere veiledning (Bergland og Hestetun, 2003; Tveiten & Igland, 2020; Aasen, 2019).

I Rambøll (2021) kan vi lese at skoleledere i Norge fikk økonomiske midler for å gjennomføre veiledningen. Disse midlene var med

på å vise lederne at veiledning er viktig. For skolene ble veiledning forankret på flere nivåer. Hos eiere og skoleledere, men også hos veiledere og nyansatte.

Forfatterne trekker frem at veiledningen i skolesektoren ikke er et tilfeldig innsatt tiltak, men en bevisst profesjonell utvikling.

Myndighetene tydeliggjorde roller og ansvar innen veiledningen. Denne ansvarsfordelingen gjorde at veiledningen ble opplevd forpliktende. Videre gir lederforankring grunnlag for å systematisere veiledningen (Rambøll, 2021).

I Aasen (2019) studerte de en ny modell for veiledning av praksisstudenter der lederne hadde en tydeligere styring. De håndterte tid til veiledning ved at lederne selv tok noe av oppgavene til sykepleierne. Andre ganger delegerte de oppgavene deres over til andre. Lederne gikk aktivt inn i tidsstyringen for å skape god veiledning.

Nyhagen m.fl. (2019) undersøkte praksisveiledning hos sykepleiere. De understreker også betydningen av lederforankring. En tett dialog mellom veiledere og ledere opplevdes positivt. Veiledningen skal kunne foregå innenfor de rammene man har, men selv små grep var av betydning i veiledningen. Lederne var aktivt inne for å legge til rette for veiledning til forskjell fra det forfatterne beskriver som en ad hoc løsning. Samtidig må veilederne være flinkere på å formidle behov til ledelsen. Lederne

ga veilederne en løs vakt første veiledningstime. Det betyr at de ikke hadde ansvar for noen spesifikke pasienter den første dagen med veiledning. Sykepleierne hjalp heller til der det trengs. Det gjorde at veiledningen opplevdes bedre de kommende gangene også.

Rambøll (2021) viser til tidligere studier av veiledning i Norge der veiledning ikke er lederforankret. Konsekvensen av å ikke lederforankre tiltaket er at veiledning blir et tiltak for individuell utvikling og i mindre grad knyttet til organisasjonsutvikling. Ved å knytte veiledning til organisasjonsutviklingen kan det være enklere å måle nytte for organisasjonen. Dermed er det enklere å se nytten av veiledning som tiltak.

Veiledningskompetanse

Veiledningskompetanse påvirker om det er god eller dårlig veiledning (Rambøll, 2020; Ducat og Kumar, 2015; Tveiten & Igland, 2020, Aasen, 2019). Når vi snakker om veiledningskompetanse, ser de fleste studier på kompetansen til veileder. Likevel kan det også være snakk om ledernes eller utøvernes kompetanse innen veiledning. Lafton (2019) viser for eksempel at de som skal motta veiledning også bør ha kunnskap om veiledning. Det kan påvirke forventningene til veiledningen.

Ducat og Kumar (2015) undersøkte fem studier innen veiledning i helsesektoren. De konkluderer med at

det er viktig å gi opplæring innen veiledning. Opplæringen påvirker kvaliteten på veiledningen. Både avdelingsledere og veiledere ser nytten av veiledningskompetanse (Aasen, 2019).

Tveiten og Igland (2020) undersøkte en metode for å heve veiledningskompetansen. De fant at deltagerne som fikk hevet sin veiledningskompetanse opplevde det som nyttig.

Hos skolene ser man samme tendenser. Der fremmes viktigheten av å basere veiledningen på forskningsbasert kunnskap. Både Rambøll (2021) og Andreasen og Høigaard (2017) viser at kvaliteten i veiledningen påvirkes av veilederens kompetanse.

Lejonberg (2018) fant i sin studie at det var en positiv assosiasjon mellom de som vurderer veileders kompetanse høyt og troen på egne evner.

Veiledningskompetansen kan heves gjennom formelle, og ikke formelle tiltak. Eksempler på ikke formelle tiltak er verktøy og erfaringsdeling. Nyhagen m.fl (2019) fant det for eksempel nyttig å gi veilederne rom til å diskutere veiledning.

Dillern og Jakobsen (2020) brukte derimot digitale tjenester for å heve kompetansen. Studieemnet var tidligere kritisert for å ha varierende

veiledningskompetanse i praksisveiledningen. Skolen og organisasjonene de hadde praksis på innførte digitale tjenester for å heve veiledningskompetansen.

Tillitt

Tillitt er en annen betydelig faktor innen god veiledning (Andreasen & Høigaard, 2017; Lejonberg, 2018; Ducat og Kumar).

Lejonberg (2018) undersøkte 114 praksis studenter sin erfaring med og oppfatning av veiledning. Forfatterne undersøkte særlig tillit og trygghet som en faktor innen god veiledning. De fant at studentene opplever det som viktig å ha en trygg og tillitsfull relasjon til veileder. Forfatteren konkluderer med at studentene som har mindre tro på egne evner i større grad er opptatt av tillit og trygghet i veiledningen. Sammenlignet med studentene som har stor tro på egne evner. Studentene kobler dermed selvtillit angående egen kompetanse til behovet for trygghet.

Andreasen og Høigaard (2017) undersøkte et utvalg på 200 lærerstudenter. De fant at tillitt påvirker kvaliteten i veiledningen. Forfatterne viser at trygghet henger sammen med et veiledningsmiljø som er preget av autonomi og gjensidig respekt.

Eksempel fra helsesektoren.

Lene er har jobbet som sykepleier i hjemmetjenesten noen år. Hun skal motta veiledning fra Linn. Hun vet at Linn er veldig god på legemidler, noe hun selv ikke er så god på. Lene kjenner ikke Linn så godt og synes det er litt skummelt å innrømme at hun ikke er så trygg på legemidler. Hun er redd for hva Linn skal synes om henne og for at Linn skal fortelle det til de andre ansatte eller lederen. I den første samtalen Linn og Lene hadde sammen ble de bedre kjent. Lene ble trygg på at Linn ikke ville snakke om det som kom frem i veiledningen. Hun opplever at det er god veiledning.

Eksempel fra skolesektoren.

Kaja er nyansatt lærer på en videregående skole. Hun har hatt Trine som veileder. Hun var veldig fornøyd med Trine og opplevde at veiledningen var veldig nyttig. Trine sluttet som lærer og hun skal få Nanna som veileder. Kaja kjenner ikke Nanna like godt og har ikke et veldig godt inntrykk av Nanna. Det gjør at Kaja gruer seg til veiledningen og helst ikke vil snakke om situasjoner hun opplever som vanskelig. Kaja vet at Nanna tidligere har baksnakket andre kolleger hvis de har gjort noe Nanna ikke synes er bra. Kaja opplever at det er god veiledning med Nanna som veileder og prioriterer ikke lenger å bruke tid på veiledning.

Struktur

Struktur er en annen faktor som flere viser til som grunnleggende for god veiledning (Bergland & Hestetun, 2003; Ducat & Kumar, 2015; Rambøll, 2021; Mathisen & Bjørndal, 2016; Wennergren m.fl., 2018; Aasen, 2019, Nyhagen, m.fl., 2019).

Strukturen kan være i form av å planlegge veiledningen når det gjelder hyppighet, varighet, deltagere og sted. Men, strukturen kan også

handle om strukturen på selve veiledningssamtalene. Det inkluderer hva de snakker om i veiledningen og hvordan deltakerne snakker om ulike tema.

Dillern og Jakobsen (2020) viser til at struktur gjorde at veiledningsmøtene var mer målorienterte hos sykepleierstudenter.

Rambøll (2021) viser til strukturelle forhold som betydningen av å ha en plan med ansvarsfordeling, innhold og frekvens. Forfatterne anbefaler at

planen må kunne tilpasses skolene lokalt og til den enkelte utøver som mottar veiledning.

Aasen (2019) fant at struktur i veiledningen ga sykepleierstudenter likere forutsetninger for læring. Det vil si at man ikke er like avhengig av kompetansen til den enkelte veileder. I studien var strukturen med på å tydeliggjøre ansvar og roller for ledere og veiledere.

Bergland og Hestetun (2003) viser til betydningen av å strukturere innholdet i veiledningstimene. Dokumentasjon av veiledningstimene ble brukt til å forberede og planlegge senere veiledningstimer.

Tveiten og Igland (2020) viser også til struktur i veiledningssamtalen. De trekker frem strukturen som viktig for å holde oppmerksomhet og rammer i samtalen.

Bruk av digitale hjelpemidler I veiledningen

Det er også forsket noe på bruk av digitale verktøy i veiledningen. Hovedinntrykket vårt er at digitale verktøy kan gi en merverdi i veiledningen. Det må ikke nødvendigvis erstatte fysiske møter, men kan komplementere dem.

Dillern og Jakobsen (2020) skriver i sin FOU-rapport om erfaringer med bruk av digitale verktøy i veiledning av sykepleierstudenter. De fant også at

verktøyene bidro til mindre forstyrrelser i veiledningssamtalene. Det var mindre uformelle samtaler og mer samtaler som holder seg til tema. Utprøvingen var derimot ikke problemfri. Det fant at dersom det er lav teknologisk kompetanse krever det en opplæring i teknologien først.

Lafton (2019) studerte bruk av video i praksisveiledning. De fant at video gjorde det lettere å overføre egen læring fra veiledningssamtalene til endring i praksis. Video gjorde også at deltagerne reflekterte i større grad. Ved å se seg selv utføre oppgaver ble de mer bevisste egen praksis. Sammenlignet med når de kun mottok tilbakemeldinger fra andre. De var bekymret for det tekniske i starten, men ikke etter å ha brukt video.

Mathisen og Bjørndal (2016) undersøkte nettbrett i praksisveiledning i sin studie. Han fant at nettbrettet gjorde kvaliteten bedre på observasjonene med bedre tilbakemeldinger. Nettbrettene viste seg også å styrke deltagerens motivasjon. Nettbrettet ga deltagerne i veiledningen en struktur.

Wennergren m.fl. (2018) fant at bilder, video og kommentarer i observasjonen er spesielt nyttig i veiledningen. De undersøkte bruk av digitale verktøy i veiledning. Videre fant de at verktøyet bidro til å kommunisere praksis på flere måter enn før.

Noe som kan forklare at det er relativt få artikler som undersøker digitale hjelpemidler i veiledningen er

at digitale hjelpemidler i veiledning er et nyere fenomen.

Oppsummering

Samlet sett er det flere faktorer som påvirker god veiledning. Både struktur, veiledningskompetanse, planer og håndtering av tid vises som

viktig for veiledningen. I nyere tid ser vi digitale tjenester som bidrar til merverdi i veiledningen, men som medfører andre aspekter som må tas hensyn til. Tillitt i veiledning og lederforankring er andre aspekter som trekkes frem. Vi må også vise for andre at veiledning er viktig. Samtidig må veiledningen foregå i trygge rammer.

Litteraturliste

- Aase, E. (2019). Avdelingslederens betydning for læringsmiljøet til sykepleierstudenter i sykehjem. *Sykepleien Forskning (Oslo)*, (77617), E-77617. Link: <https://sykepleien.no/forskning/2019/06/avdelingslederens-betydning-laeringsmiljoet-til-sykepleierstudenter-i-sykehjem>
- Almvik, & Vråle, G. B. (2019). Sykepleiefaglig veiledning kan gi bedre helse og økt trivsel. *Sykepleien forskning (Oslo)*, 75095, e-75095. <https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2019.75095>
- Andreasen, J. K. & Høigaard, R. (2017). Praksisopplæringen i grunnskolelærerutdanningene - en studie om veiledningskvalitet. *Uniped (Lillehammer)*, 40(3), 222-234. Link: <https://utdanningsforskning.no/artikler/2017/praksisopplaringen-i-grunnskolelærerutdanningene--en-studie-om-veiledningskvalitet/>
- Bergland, Å., Hestetun, M., & Kristiansen, M. (2003). Erfaringer med avdelingsvis veiledning. *Tidsskrift Sykepleien*, 18, 46-48. Link: <https://sykepleien.no/forskning/2009/03/erfaringer-med-avdelingsvis-veiledning>
- Dillern, & Jakobsen. (2020). «Samhandling tross distanse»: Bruk av digitale verktøy i veiledning av sykepleie-studenter i praktiske studier. Nord universitet. <https://hdl.handle.net/11250/2656618>
- Ducat, W. H., & Kumar, S. (2015). A systematic review of professional supervision experiences and effects for allied health practitioners working in non-metropolitan health care settings. *Journal of multidisciplinary healthcare*, 8, 397-407. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S84557>
- Lafton, T. (2019). Video som veiledningsgrunnlag i studenters profesjonsutvikling. *Norsk pedagogisk tidsskrift*, 103(2-03), 121-132. Link: <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/issn.1504-2987-2019-02-03-03>
- Lejonberg, E. (2018). Lektorstudenter i praksis: Mestringsforventninger og vurderinger av veiledning. *Uniped (Lillehammer)*, 41(3), 304-318. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1893-8981-2018-03-10>
- Mathisen, P & Bjørndal, C. R. P. (2016). *Tablet as a digital tool in supervision of student teachers' practical training*. *Nordic Journal of Digital Literacy*, Vol. 11, 4-2016 p. 227-247 ISSN online: 1891-943X Link: <https://www.pmathisen.no/4file/bilder/mathisen%20og%20bj%C3%B8rndal%20njd%20no%204%202016.pdf>
- Nyhagen, R., Sjöberg, M., Austenå, M., Sørensen, A., Høybakk, J., & Heggdal, K. (2019). Små organisatoriske grep kan gi bedre praksisveiledning på intensivavdelinger. *Sykepleien Forskning (Oslo)*, (74893), E-74893. Link: <https://sykepleien.no/forskning/2019/01/sma-organisatoriske-grep-kan-gi-bedre-praksisveiledning-pa-intensivavdelinger>
- Rambøll (2021). *Evaluering av veiledning av nyutdannede nytilsatte lærere sluttrapport 2021*. Oslo: Utdanningsdirektoratet. Link:

https://www.udir.no/contentassets/8f74754444124fe5b3e93415b7472180/sluttrapport_evaluering-av-veiledning-av-nyutdannede-nytilsatte-larere.pdf

Snowdon, D.A., Leggat, S.G. & Taylor, N.F. Does clinical supervision of healthcare professionals improve effectiveness of care and patient experience? A systematic review. *BMC Health Serv Res* 17, 786 (2017).

<https://doi.org/10.1186/s12913-0172739-5>

Tveiten, & Igland, O. (2020). Erfaringer med utprøving av en modell for praksisveiledning på masternivå *Sykepleien forskning (Oslo)*.

<https://doi.org/10.4220/Sykepleienf.2020.83026>

Wennergren, A. C., Thornberg, F., Bjørndal, C., & Petter, M. (2018).

Lärarstudenter som aktörer i interaktiv observation och handledning: En studie om digitala redskap i VFU-handledning på övningskolor. *Högre utbildning*, 8(2), 72-86. Link:

<https://hogreutbildning.se/index.php/hu/article/view/1078>