

Örebro universitet
Institutionen för beteende-, social- och rättsvetenskap
Avdelningen för psykologi

UGL -kursdeltagares upplevda nytta av kursen.
En jämförande studie mellan två utbildningsanordnare

Psykologi C (20p)
HT 2005
Författare: Peter Sparrfors
Handledare: Eva-Lena Tedfeldt

UGL- course participants experienced benefit from the course.
A comparative study between two educational organizers ¹

Peter Sparrfors

*Department of Behavioural, Social and Legal Sciences Psychology,
Örebro University*

UGL-courses (Understanding Group and Leader), given in Sweden since the beginning of 1980, are a frequently used leadership course in all sectors of the working life. This essay purpose was to compare course members experienced benefit between two educational organizers. No earlier studies in the subject where to be found. The method chosen was quantitative. A questionnaire was sent to participants in Swedish Defence Forces and The Swedish Confederation of Professional Employees. The result could not verify significant differences in experienced benefit. The hypotheses that there were no differences between the two educational organizers were supported. The conclusion was that further research in UGL and comparisons between educational organizers are desirable.

Keywords: comparison, benefit, quantitative.

¹*Psychology C HT05. Supervisor: Eva-Lena Tedfeldt*

UGL -kursdeltagares upplevda nytta av kursen.
En jämförande studie mellan två utbildningsanordnare¹

Peter Sparrfors

*Institutionen för beteende-, social- och rättsvetenskap
Psykologi, Örebro universitet*

UGL-utbildning, (Utveckling av Grupp och Ledare) har funnits i Sverige sedan början på 1980-talet och har varit en frekvent använd ledarskapsutbildning både inom offentlig förvaltning och inom den privata sektorn. Syftet med studien var att jämföra kursdeltagarnas upplevda nytta av kursen inom tre områden; "nytta för befattningen", "nyttan i arbetslivet i stort" och "personliga nyttan" mellan två olika utbildningsanordnare. Inga tidigare jämförande studier fanns i ämnet. Metoden som valdes var kvantitativ. En enkät tillsändes kursdeltagare från Försvarsmakten och Tjänstemännens Centralorganisation. Resultatet visade att inga signifikanta skillnader kunde styrkas vad gällde upplevd nytta av kursen mellan de två utbildningsanordnarna. Hypotesen att ingen skillnad förelåg mellan utbildningsanordnarna fick stöd. Slutsatsen drogs att vidare forskning kring UGL och jämförelser mellan utbildningsanordnare är önskvärd.

Nyckelord. UGL, jämförelse, upplevd nytta, kvantitativ.

¹*Psykologi C, HT05.Handledare: Eva-Lena Tedfeldt*

Introduktion

UGL utbildning, (Utveckling av Grupp och Ledare) har funnits i Sverige sedan början på 1980-talet. Inspirationen hämtades från en liknande utbildning i USA. Initialt utformades den svenska versionen för Försvarsmaktens behov där den sedan 1981 är obligatorisk i den grundläggande officersutbildningen. Sedan 1980-talet har den också fått stor spridning inom näringslivet. Att studera hur deltagare uppfattar nyttan av kursen är därför intressant. Om det dessutom finns skillnader i den upplevda nyttan mellan deltagare från Försvarsmakten jämfört med deltagare från näringslivet är det av speciellt intresse.

Efter ett intensivt sökande inom tidigare forskning på området kan man konstatera att det finns få studier överhuvudtaget vad gäller UGL-kursens upplevda nytta och inga alls vad gäller jämförande studier mellan olika utbildningsanordnare och upplevd nytta. Lajksjö & Tedfeldt, (2001), konstaterar att de flesta utvärderingar som genomförts är av en sådan undermålig kvalitet att de inte redovisats som vetenskapligt material. En studie, genomförd vid Försvarshögskolans institution för ledarskap och management, bör emellertid omnämnas. Studien är indelad i tre delar, en del tittar på UGL ur ett verksamhetsperspektiv, en del ur ett handledarperspektiv och en del ur ett deltagarperspektiv (Karlsson, Hane, & Sörbom, 2000). Ur deltagarperspektivet konstaterar man att det inte finns en entydig bild av den upplevda nyttan av UGL. Vissa deltagare har upplevt kursen som "vändpunkten i livet". Andra deltagare har den gått spårlöst förbi. Få deltagare - om ens någon - minns sin kurs med skräck eller ens obehag.

En deskriptiv studie har därför genomförts för att berika kunskapen inom området. UGL-deltagare vid en av Försvarsmaktens utbildningsanordnare, HVSS (Hemvärnets stridskola), och en kommersiell utbildningsanordnare, TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) har utgjort undersökningsgrupp, Metoden som valdes var en enkät till deltagare vid båda utbildningsanordnarna. Resultat bearbetades sedan statistiskt i SPSS-programmet. Analysen har avsett att klarlägga huruvida det finns någon skillnad mellan den upplevda nyttan med kursen mellan deltagargrupperna genom att koppla upplevd nytta till tre aspekter; den upplevda nyttan i relation "till aktuell befattning", "till arbetslivet i stort" och "för dig personligen".

Syftet med studien var sålunda att klarlägga huruvida det finns någon statistiskt signifikant skillnad i deltagares upplevda nytta beroende på utbildningsanordnare. Utgångspunkten har varit H_0 i samtliga variabler.

UGL-Historik

UGL har sina rötter så långt tillbaka som 1940-talet. Födelsen av Human Relation Training ägde 1946 rum vid ett arrangemang vid namn "The Connecticut Workshop in Intergroup Relations" arrangerat av Connecticut Interracial Commission. Seminarierna genomfördes i internatform i Bethel USA med hjälp av Kurt Lewin, Ronald Lippit, Kenneth Benne och Leland P Bradford (Ydén (red.) 2000, bilaga 1). I seminariets deltog 45 personer, uppdelade i tre grupper, samt tre "handledare" och tre forskare/observatörer. Under tre veckor med vardera 15 deltagare per vecka provade man och utvärderade effekterna av så många som möjligt av de utbildningsformer man då kände till. De former för vuxenutbildning man provade var bland annat föreläsningar med gruppdiskussioner, "case-studies", egenstudier, rollspel, olika strukturerade övningsupplägg samt problembaserade studiegrupper.

En fas under utbildningen har av deltagarna, inklusive handledare och observatörer, beskrivits som "the electric moment". Detta ögonblick uppfattade de närvarande som den stund då det lärande de sökt uppstod. Det var således inte en direkt följd av de olika upplägg man provade utan uppkom spontant i en helt annan situation. En av arrangörerna, Leland P Bradford, beskrev denna händelse på ett sätt som numera uppfattas som unikt väldokumenterat. Han beskriver också 10 punkter för att få detta "the electric moment" att uppstå (Bradford, 1974; ref. i Ydén (red.) 2000, bilaga 1). "Electric moments" har senare återskapats åtskilliga gånger och utbildningsformen har haft stor betydelse för såväl deltagare som kursledning. På samma sätt som den av Bradford beskrivna händelsen har man upplevt ett "lärande" som man tidigare inte mött. Idéerna kom att tillämpas i USA vid "interna utbildningsaktiviteter" eller så kallade organisationsutvecklingar. Syftet var att åstadkomma förändrade organisatoriska beteenden och mera samspelta team och grupper. Ofta skedde utbildningen under benämningen Human Relation Development Programs. En av de första gångerna ett sådant program genomfördes var av Scott Myers på Texas Instruments på 50-talet.

Konceptet "Human Relation Development" introducerades på allvar i Skandinavien 1964 och då i Danmark och Norge. I Sverige gjordes ett försök under 50-talet med deltagare från Landsorganisationen (LO) och Svenska Arbetsgivare Föreningen (SAF) men det slog inte väl ut. Först i början av 70-talet tog utvecklingen fart i Sverige genom handledare från Danmark och Norge.

Utvecklingen av konceptet gick vidare i USA. I slutet av 70-talet hade det amerikanska försvaret utvecklat ett 16 veckor långt utbildnings program. Inom det programmet ingick en ledarskapskurs, Leadership and Management Development Course. Kursen kom att flitigt

användas och få stor spridning inom US Army under slutet av 1980-talet och början av 1990-talet. Både programmet och kursen lades dock ner runt 1993.

Den svenske psykologen Anders Risling – som då arbetade inom Svenska Försvaret – hörde talas om utbildningsprogrammet och genomgick sextonveckorsprogrammet. Han fann LMDC (Leadership and Management Development Course) intressant för den svenska försvarsmakten och översatte LMDC i syfte att själv bedriva den i Sverige. År 1978 genomförde han den första kursen i Sverige på Krigsskolan Karlberg (http://www.effcon.com/upl/Historien_bakom_EGOL.pdf). Efter någon månad utbildades de första handledarna som licensierades för att själva kunna genomföra ledarutvecklingen. Utbildningen kallades UGL, Utveckling av Grupp och Ledare. Svenska Försvarsmakten är fortfarande ägare av konceptet och ansvarar för dess kvalitetssäkring. UGL har genomgått ett antal revideringar, senast år 2000.

I näringslivet används även en variant av UGL-kursen vid namn EGOL (Effektivare Grupper Och Ledare) som tillhandahålls av företaget Effectiveness Consultants. Innehållet är till stora delar identiskt med UGL men skiljer sig vad gäller det verktyg som används för självinsikt. Inför kursen i EGOL används IDI (Interpersonal Dynamics Inventory) och i UGL används SDI (Strenght Deployment Inventory). Även kursens längd skiljer sig åt. UGL-kursen omfattar fem dagar och EGOL 5 dagar plus en uppföljningsdag 4-6 månader efter grundutbildningen.

UGL: s uppbyggnad

UGL pedagogiska ide´ grundar sig på upplevelsebaserat lärande i främlingsgrupp, det vill säga att deltagarna inte känner varandra sedan tidigare. Den genomförs alltid som internat. Antalet kursdeltagare spänner mellan minimum 8 och maximalt 12 deltagare. Inför kursen får de endast information om formerna för kursen. I den poängteras att man förväntas vara närvarande konstant samtliga fem dagar och att man inte ska förvänta sig kunna utföra annat arbete under den tiden. Kursen leds av två certifierade handledare.

UGL är uppbyggt på ett antal strikt definierade övningar som utförs i en förutbestämd ordning. Inom varje moment finns ett visst utrymme för flexibilitet samt alternativa övningar. Efter varje övning ges det utrymme till reflektion över vad som händer i gruppen under övningen. I samband med reflektionen ges förklaringsmodeller som syftar till att öka deltagarnas förståelse för de fenomen som uppkommer, det ger även möjlighet till en ny utgångspunkt för tolkning av vad som sen händer i gruppen vid nya övningar.

UGL kursens mål är definierat i dess ”målpil”. Det övergripande målet är att deltagarna skall öka sin effektivitet som ledare, utbildare och gruppmedlemmar. Övriga mål är att få erfarenhet av gruppdynamiska situationer och utveckla förståelse för det egna inflytandet i dessa situationer. Kunna se och hantera konflikter, förstå behovet av olika ledarstilar, kunna urskilja olika faser i en grupps utveckling, kommunicera direkt och klart, få erfarenhet av en upplevelsebaserad inlärningsmodell, öka insikten om den egna personligheten, kunna ta och ge effektiv feedback samt uppnå ökat självförtroende och självinsikt är andra uttryckta mål.

UGL: s teoretiska begrepp

UGL:s pedagogik bygger på David Kolbs teori om upplevelsebaserat lärande (Experiential learning theory). Detta är en holistisk teori som utgår från att det centrala i människans anpassning till den sociala och fysiska omgivningen är processen och att lärandet innefattar hela individens integrerade funktioner tänkande, känslor och beteende. Lärande anser Kolb är en kontinuerlig process baserad på erfarenhet.

Teorin bygger på dels fyra olika sätt att införliva kunskap och inlärningsprocessens två dimensioner (Skolbarn 2/2000) de fyra sätten att införliva kunskap är:

Konkret erfarenhet

Att personligen uppleva med alla sinnen och känslor öppna för vad som finns i situationen i stället för att ta till sig fakta som de först framträder.

Reflekterande observation

Att tolka det man observerat, helst tillsammans med andra i t.ex. en arbetsgrupp.

Begrepps och teoribildning

Att ställa samman, ofta med hjälp av läraren och läromedel, genom att sortera intrycken i begrepp och lagbundenheter.

Aktivt experimenterande

Att tillämpa de nya kunskaperna och insikterna på olika problem och situationer.

De två inlärningsdimensionerna är:

Konkret-abstrakta dimensionen

Representerar två motsatta sätt att generera kunskap – antingen genom att förlita sig på tolkning med hjälp av abstrakta begrepp, eller genom att förlita sig på konkreta erfarenheter genom direkta upplevelser.

Aktiv-reflektiva dimensionen

Representerar två motsatta sätt att transformera kunskapen, antingen genom reflektion och observation, eller genom aktivt experimenterande.

Kolb menar att inläring är en process där man erfar kunskapen och sen omvandlar den. Resultatet av processen är fyra elementära former av kunskap, dessa utgör grunden för att utveckla högra former av kunskap. I praktiken integreras de fyra olika sätten att införliva kunskap och leder därigenom fram till fyra olika elementära former av hur man tar till sig kunskap. De fyra elementära kunskapsformerna är (Furmark, 2000).

Den *divergenta* stilen, den *assimilativa* stilen, den *konvergenta* stilen och den *ackomodativa* stilen. Den *divergenta* stilen innebär att personen föredrar att kombinera direkta upplevelser med reflektion och observation. Den *assimilativa* stilen innebär att personen föredrar att kombinera abstrakt tänkande med reflektion och observation. Den *konvergenta* stilen innebär att personen föredrar att kombinera abstrakt tänkande med aktivt experimenterande och den *ackomodativa* stilen att personen föredrar att kombinera direkta upplevelser med aktivt experimenterande.

Kolbs centrala idé med teorin upplevelsebaserat lärande är att inläring, och därför också kunskap, kräver både att man erfar kunskap och omvandlar denna. Enbart den ena av de båda dimensionerna är inte tillräcklig för att en effektiv inläring ska ske.

UGL bygger även på ett antal psykologiska teorier. Vad gäller gruppdynamik baseras huvuddelen på FIRO teorin (Schutz, 1958). FIRO står för ”Fundamental Interpersonal Relations Orientation” och enligt Schutz måste gruppen för att nå samhörighet och effektivitet genomgå tre huvudfaser. Dessa faser benämns på svenska; tillhöra (eng. inclusion), kontroll (eng. control) och öppenhet (eng. affection). Han ser förloppet som cykliskt men menar att det inte finns några distinkta gränser mellan faserna. De problem som uppkommer genom gruppens utveckling visar sig i olika faser men är alltid närvarande i gruppens utveckling. En grupp som genom utveckling nått samhörighetsfasen kommer i bland att återgå till de tidigare faserna, exempelvis på grund av nya uppgifter eller nya gruppmedlemmar. I UGL benämns dessa tre faser som tillhöra, rollsökning och samhörighet.

Tillhör fasen börjar med att gruppen formeras. När deltagarna konfronteras med varandra försöker de först hitta den plats där de passar in. Följaktligen är huvudproblemen i tillhör fasen relaterade till hur man träder in i gruppen. Energin ligger främst på att definiera uppgifter, bestämma hur de ska lösas och vilka färdigheter och kunskaper som krävs. Efter att gruppen tagit sig igenom tillhör fasen och deltagarna etablerat sig som en grupp börjar problem gällande kontroll, beslutfattande, inflytande och ansvarsfördelning visa sig. Karaktäristiska beteenden för kontrollfasen är kamp om ledarskap, konkurrens samt

diskussioner kring förhållningssätt gentemot uppgiften. Vidare handlar det om att skapa struktur och regler för tillvägagångssätt, metoder, beslutsfattande och ansvarsfördelning I den sista fasen, samhörighetsfasen, börjar problem från kontrollfasen att lösa sig och emotionella aspekter hamnar alltmer i fokus. Framförallt handlar osäkerheten om man är omtyckt eller ej och om graden av intimitet. Medlemmarna strävar mot att uppnå en tillfredställande grad av känslomässigt utbyte.

En annan del av UGL bygger på teorier för ökande av självinsikt genom till exempel metoder för feed-back. En modell benämns Johari fönster vilken fått sitt namn från sina upphovsmän Joseph Luft och Harry Ingham. Modellen syftar till att synliggöra det faktum att en individs behov och syften kan vara mer eller mindre medvetna. Även det som individen är medveten om är den i varierande utsträckning beredd att förmedla till andra. Modellen utgår ifrån två variabler som ger fyra kombinationsmöjligheter. Den ena är "det jag vet om mig själv", och den andra är "det andra vet om mig". Dessa två variabler brukar illustreras genom att man ritat upp en kvadrat indelad i fyra lik stora delar (Granér, 2005).

	Bekant för mig	Ej bekant för mig
Bekant för andra	Öppet fält	Blint fält
Ej bekant för andra	Dolt fält	Okänt fält

Figur 1 Johari fönster.

Det öppna fältet syftar på beteenden, tankar och känslor som jag själv liksom andra är medveten om. Fältet representerar individens ansikte utåt – vår sociala sida. Det dolda fältet innehåller individens privata eller hemliga sidor, känslor, tankar och fantasier som vi av olika anledningar döljer för andra. Det blinda fältet innehåller de sidor hos personligheten som andra lägger märke till men som vi själva inte är medvetna om. Hit hör exempelvis det som handlar om bristande självkänedom. Det okända fältet består av de delar av personligheten som vare sig vi själva eller andra har kunskap om. Det som ligger djupt omedvetet finns i detta fält en del av dessa omedvetna dolda behov och syften har vi ett behov av att hålla omedvetna. Detta för att vi alla bär med oss ända sen tidig barndom och framåt obearbetade situationer som uppfattats som svåra att lösa och hantera. Generellt kan man säga att de omedvetna syftena handlar om att i det yttre leva ut inompsykiska konflikter. I figur 1 är alla kvadranterna lika stora men i verkligheten är de inte statiska utan varierar i storlek hela tiden beroende på vilken situation och vilka människor vi är tillsammans med.

I UGL kursen benämns två av fälten med andra namn men ändrar inte fältens innebörd från ursprunget. Det öppna fältet benämns arena och dolda fältet benämns fasad.

I avsnittet självinsikt i UGL använder man sig också av ett verktyg vid namn SDI (Strenght Deployment Inventory). Verktyget bygger på relationsmedvetandeteorin, Relationship Awareness Theory, förkortat kallad R.A.T. (Porter, 1976). Verktyget är översatt till svenska.

R.A.T. hävdar att det är genom interaktionen med andra och i relationer till andra som vi existerar och vår värld får mening. Individens beteenden är uttrycket för önskan att komma i kontakt med andra. Teorin ser på tillvägagångssätten som individen använder för att upprätta och bibehålla kontakterna dels för att få uppleva positiva känslor och dels för att uppleva

egenvärde som individ. Relationsmedvetandeteorin använder sig av självinläring som modell för att förstå och kunna dra slutsatser av motiven bakom beteenden. Enligt teorin ligger det i mänsklig natur att tillskriva andra individer ett motiv för deras beteenden. Teorin behandlar de motiv som ligger bakom vardagsbeteenden i kontakt med andra individer. En annat grundantagandet i teorin är att det finns en mening bakom varje beteende. Ett ändrat synsätt på beteende från att endast se på själva beteendet som sådant till att se på det bakomliggande motivet gör att vi enligt denna teori kan få en bättre och klarare förståelse både av oss själva och andra.

Metod

Inför undersökningen kontaktades Försvarsmakten för att utröna var UGL utbildning genomfördes i FM regi. FM svarade att på grund av de organisatoriska förändringarna var det i nuläget endast en anordnare av UGL utbildning inom FM med dess underorganisationer nämligen HVSS, Hemvärnets stridskola.

För att finna en likvärdig privat anordnare gjordes inventering vid HVSS huruvida de som går utbildningen i deras regi är anställda av FM eller frivilliga inom FM, t.ex. hemvärnsmän och kvinnor. Den gav vid handen att det var en blandning av dessa båda kategorier.

Frågan var då var man finner man en liknande organisation som har både anställda och ”frivilliga”? Valet föll då på TCO som i sitt kursutbud anordnar UGL-kurser där deltagarna dels kan vara anställda inom TCO, eller inom TCO:s förbund, eller frivilliga, valda, fackliga förtroendemän inom de samma. Mycket stora likheter finns därför i strukturen mellan de två undersökningsgrupperna.

En kvantitativ metod valdes för undersökningen.

Deltagare

Det totala utskicket gick till 149 deltagare i UGL-kurser. Någon ersättning för att delta i studien lämnades inte. Till deltagare i HVSS regi skickades frågeformuläret till 58 personer och i TCO regi till 91 personer. Urvalet av deltagare gjordes av uppgiftslämnarna. Instruktioner gavs av undersökningsledaren att det var önskvärt med ett urval från de senaste sex åren vilket innebär en tidsperiod från 1999 till 2005. Samma tidsperiod gällde för båda utbildningsanordnarna. Fördelning i utskicket mellan män och kvinnor samt ålder är okänt för undersökningsledaren. Svar erhöles från totalt 59 personer, 30 män och 29 kvinnor. Uppdelat på utbildningsanordnare erhöles svar från 31 personer, 14 män och 17 kvinnor, inom HVSS och 28 personer, 16 män 12 kvinnor, inom TCO.

Åldersspannet vid utbildningstillfället varierade mellan 28 år och 63 år. Vid HVSS låg åldersspannet mellan 30 och 63 år och vid TCO mellan 28 och 58 år. Medelåldern totalt var 46,3 år. För HVSS var medelåldern 46,6 år och för TCO 45,9 år. För HVSS var medelåldern för män 48,9 år och för kvinnor 44,7 år. För TCO var medelåldern för män 44,5 år och för kvinnor 47,8 år.

Den totala svarsfrekvensen var 35,6 %. För HVSS-gruppen var svarsfrekvensen 53,4 % och för TCO-gruppen 30,7 %. För TCO-gruppen återkom 15 enkäter, 16,5 %, i retur från posten p.g.a. felaktiga adresser. Efter korrigering för 15 returnerade enkäter blir den totala svarsfrekvensen 44 % och för TCO gruppen 36,8 %. TCO-gruppen erhöles en påminnelse cirka två veckor efter första utskicket. Orsaken till bortfallet är i övrigt okänd.

Material

Följebreven till enkäten redovisas i bilaga 1. För TCO-gruppen fanns ett eget separat följebrev vilken redovisas i bilaga 2. I bilaga 3 finns påminnelsebrevet som gick ut till

undersökningsdeltagarna inom TCO. Enkäten bestod av frågor numrerade 1, 2, 3, 4, 5a, 5b, 5c, 6 och 7 och presenterades på ett separat papper, se bilaga 4.

Enkäten byggdes upp utifrån följande frågor; Första frågan, "I vems regi gick du UGL-kursen?" hade svarsalternativen, "TCO:s och HVSS". Andra frågan, "Är du...", har svarsalternativen, "man, kvinna". Tredje frågan löd, "Hur gammal var du när du gick kursen? Ange i hela år". Fjärde frågan, "Ange år och månad då du gick kursen? (ex 0112)". Femte frågan var uppdelad i delfrågor under a, b och c. Svarsalternativen under dessa tre delfrågor var sex stycken, med indelningen, "Mycket stor, Stor, Ganska stor, Ganska liten, Liten, Mycket liten". Huvudrubriken var, "Hur upplever du nyttan av kursen ...", Delfråga a löd "för just den befattningen du hade då i organisationen.". Delfråga b löd "för dig i arbetslivet i stort?" och fråga c "för dig personligen?". Fråga sex löd "Har du på något sätt bekostat kursen eller del av kursen själv." med svars möjligheterna "Nej, Ja". Fråga sju avslutningsvis "Har du sökt kursen på eget initiativ eller uppmanats söka av uppdragsgivare/arbetsgivare." där svarsalternativen var "Eget initiativ, Uppdragsgivare/arbetsgivare".

Reliabiliteten testades för frågorna 5; a, b och c. Resultatet blev en Crombachs alfa-koefficient på 0,92 vilket tyder på en mycket god reliabilitet. För att kunna bearbeta svaren i SPSS-programmet gavs svaren på frågorna 5a,b och c numeriska värden. "Mycket stor" fick värdet 6, "Stor" värdet 5, "Ganska stor" värdet 4, "Ganska liten" värdet 3, "Liten" värdet 2 och "Mycket liten" värdet 1.

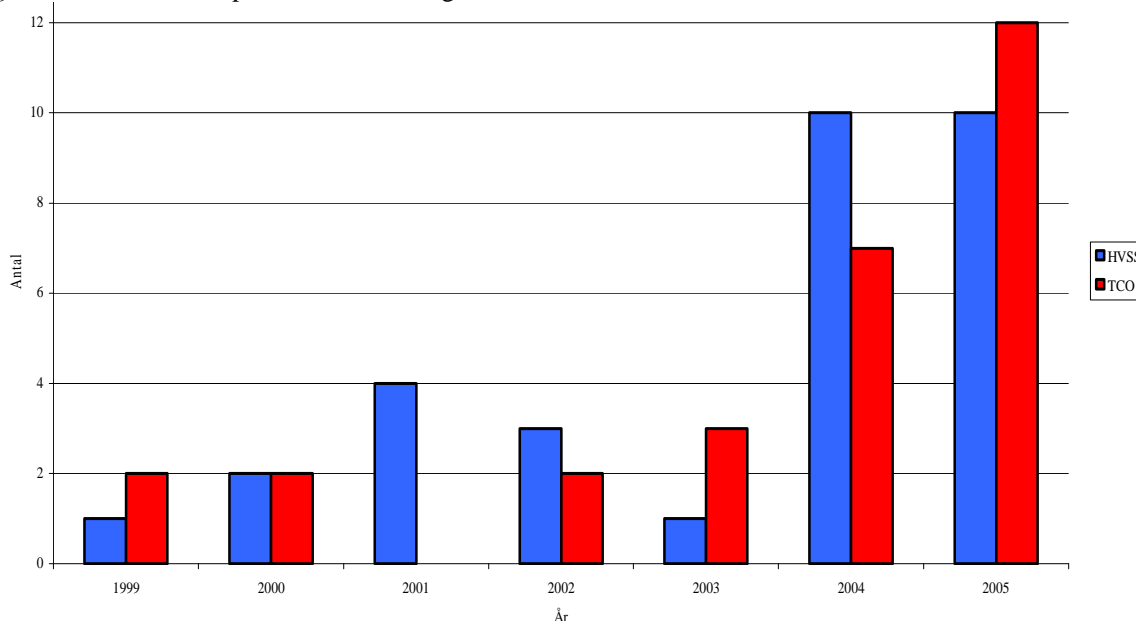
Procedur

Utskicket till HVSS gjordes av undersökningsledaren efter att denne erhållit adresser till undersökningsdeltagarna från HVSS. Utskicket till TCO-deltagare ombesörjdes av TCO med samma följebrev som till HVSS-gruppen kompletterat med TCO: s egna följebrev. Några speciella instruktioner till deltagarna hur de skulle fylla i enkäten gavs inte. Däremot redovisades skälen till enkäten och de etiska aspekterna tillgodosågs med texten; "Att delta är helt frivilligt. Det sker helt anonymt och för det fall det vore möjligt att identifiera någon svarare kommer detta inte på något sätt användas i rapporten. Alla svaren kommer att förvaras på ett sådant sätt att obehöriga ej kan ta del av dem. Alla svar kommer endast att användas i forskningsändamål och ej i kommersiellt syfte ej heller användas som underlag för beslut eller åtgärd". Båda gruppernas deltagare hade tre alternativa möjligheter att svara på enkäten. Dels via e-post till undersökningsledaren, dels med möjlighet att skicka in medsänd pappersenkät och dels att svara via en webbsida dit man fick åtkomst genom en medsänd inloggningskod. HVSS-gruppen hade 20 kalenderdagar på sig att besvara enkäten, och TCO-gruppen hade 19 kalenderdagar på sig att svara.

Resultat

De inkomna svaren, fördelade på det år de gick UGL-kursen, redovisas i figur 2. Anledningen till att inga svar inkom från TCO kurs år 2001 är okänt.

Figur 2. Antal svarande per år och utbildningsanordnare.



På frågan "Har du på något sätt bekostat kursen eller del av kursen själv" uppger endast en i HVSS-gruppen (3,2 %) och en i TCO-gruppen (3,6 %) att de bekostat kursen eller del av kursen själv. Majoriteten, 96,6 %, av den totala gruppen har således inte själv finansierat kursen. På frågan "Har du sökt kursen på eget initiativ eller uppmanats söka av uppdragsgivare/arbetsgivare" svarade 28 personer (90,3 %) i HVSS-gruppen att de sökt på eget initiativ och tre personer (9,7 %) att de uppmanats att söka av uppdragsgivaren/arbetsgivaren. Motsvarande siffror för TCO-gruppen var 24 personer (85,7 %) på eget initiativ och fyra personer (14,3 %) på uppmaning av uppdragsgivaren/arbetsgivaren. Totalt har majoriteten, 88,1 %, således gått kursen på eget initiativ medan 11,9 % har gått den efter uppmaning av uppdragsgivare/arbetsgivare.

Ett oberoende *t*-test gjordes för att jämföra eventuella signifikanta skillnader mellan utbildningsanordnare och de tre frågorna om upplevd nytta. Ett oberoende *t*-test gjordes även för könen inom utbildningsanordnarna. Tre två vägs ANOVA utfördes för att utröna eventuella signifikanta skillnader mellan HVSS, TCO och kön på de tre frågorna om upplevd nytta. Medelvärdesresultaten redovisas i tabell 1.

Tabell 1. Medelvärdesjämförelse mellan HVSS och TCO på frågorna "Hur upplever du nyttan av kursen för just den befattningen du hade då i organisationen", "Hur upplever du nyttan av kursen för dig i arbetslivet i stort." och "Hur upplever du nyttan av kursen för dig personligen" uppdelat på kön.

		Befattningen			Arbetslivet			Personligen		
		<i>n</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>s</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>s</i>
TCO	Man	16	4,88	,806	16	4,69	,873	16	5,25	,856
	Kvinna	12	5,00	1,206	12	4,83	,718	12	5,08	,669
	Totalt	28	4,93	,979	28	4,75	,799	28	5,18	,772
HVSS	Man	14	4,64	1,082	14	4,71	,994	14	4,86	1,460
	Kvinna	17	4,29	1,572	17	4,65	1,618	17	4,71	1,649
	Totalt	31	4,45	1,362	31	4,68	1,351	31	4,77	1,543

Not. *n* = antal personer; *M* = medelvärde; *s* = standard avvikelse

Ingen signifikant skillnad finns mellan de tre frågorna om upplevd nytta och utbildningsanordnare. I den genomförda oberoende t-testen blev resultatet för "befattning" $t_{(57)}=1,53$, $p=,13$, "arbetsliv" $t_{(57)}=,25$, $p=,80$ och "personligen" $t_{(45)}=1,29$, $p=,20$. En separat t-test utfördes för att se eventuella skillnader mellan utbildningsanordnare och kön för de tre frågorna. Levene's test visade att antagandet om homogenitet i variansen för varje jämförelse gällde. Resultatet visade ingen differens ($p>0,05$) mellan män och kvinnor i grupperna HVSS eller TCO. Två-vägs ANOVA användes för att se på skillnader mellan HVSS, TCO och man eller kvinna, avsikten var även att se på interaktionen mellan kön och utbildningsanordnare, dessa gjordes för var och en av frågorna och resultatet för de tre testerna blev: "arbetsliv" interaktionen $F_{(1,55)}=,13$, $p=,72$ kön $F_{(1,55)}=,02$, $p=,90$, "befattning" interaktionen $F_{(1,55)}=,56$, $p=,46$ kön $F_{(1,55)}=,12$, $p=,73$ och "personligen" interaktionen $F_{(1,55)}=,00$, $p=,98$ kön $F_{(1,55)}=,23$, $p=,63$. Inga signifikanta skillnader fanns vare sig mellan könen eller i interaktionen mellan kön och utbildningsanordnare. Hypotesen H_0 får i detta fall stöd.

Diskussion

Den utförda studien, att jämföra upplevd nytta mellan två utbildningsanordnare av UGL-kurser, är den första i sitt slag. Några tidigare studier som utvärderat nyttan av UGL-utbildningar har gjorts detta inom en och samma utbildningsanordnare och utan att titta på eventuella könsskillnader. Några studier har utvärderat/analyserat lärprocessen och effekter ur ett pedagogiskt perspektiv. Den nu utförda studien tillför därför ett nytt perspektiv till kunskapen om kurserna. Den bidrar även med ytterligare en redovisning och genomlysning av UGL vilket det inte heller finns så många tidigare studier som gör.

Sett till hela undersökningsgruppen kan man konstatera att den upplevda nyttan är hög. Medelvärdena ligger på den övre halvan av skalan (1-6) för samtliga grupper. Redovisade medelvärden för de tre frågorna angående upplevd nytta av kursen, tenderar att ligga på ett högre värde för TCO gruppen än för HVSS gruppen i samtliga fall. Ingen av de statistiska beräkningar som utfördes påvisade dock någon signifikant skillnad mellan några av dessa grupper. Resultatet kan tyda på att oavsett utbildningsanordnare eller kön har UGL kursen uppfattats positivt i de tre frågeställningarna "nytta för befattningen", "nyttan i arbetslivet i stort" och "personliga nyttan".

Att medelvärdena är relativt höga kan ha ett samband med att andelen deltagare som angivit att de sökt kursen på eget initiativ är högt. Det gör att man möjligen deltar i kursen med en från början positiv inställning vilket också kan påverka hur man utvärderar nyttan av kursen. Att inga signifikanta skillnader kunde påvisas kan också ha en förklaring i att de handledare som leder kurser till största delen certifierats i Försvarmakten eller av certifierare utanför FM som i sin tur certifierats av FM. Detta gör att genomförandet av kursen kan vara likvärdig. Då kursen dessutom är starkt strukturerad bidrar det ytterligare till att genomförandet kan bli likvärdigt. Utvärderingarna påverkas således av analogin i genomförandet av kurserna.

En av UGL kursernas grundsten är att den genomförs utifrån upplevelsebaserat lärande. I tidigare studier av denna pedagogiska form har det framhållits att den har positiva effekter på lärandet och påverkan på individer. Det kan denna studie möjligen vara ett ytterligare belegg för.

Det som framträdde som det mest förvånande var att trots att UGL funnits i FM och näringslivet sedan början på 1980-talet fanns det så få utvärderingar av effekter av kursen. Inga jämförelser mellan FM och privata utbildningsanordnare har dessutom gjorts tidigare.

Den höga medelåldern i HVSS-gruppen var förväntad då denna grupp i första hand består av hemvärnsmän/kvinnor. Att även TCO-gruppens medelålder var hög var förvånande då gruppen förtroendevalda förväntas spegla arbetslivet i stort.

Den jämna könsfördelningen är också oväntad och okänd till sitt ursprung. Inom hemvärdet är män i klar majoritet vilket inte är fallet inom TCO. Är kvinnor mera benägna att besvara enkäter inom dessa aktuella grupper? Är det så att de som beviljar kursplatser styr det hela för att få jämn könsfördelning? Är det fler kvinnor som söker till denna kurs trots att de är färre i den totala gruppen det vill säga att den här typen av kurser kanske lockar kvinnor mer? För att få svar på dessa frågor behöver ytterligare studier göras.

Enkäten som användes till undersökningen är inte en etablerad eller testad enkät. Crombachs alfa värdet på reliabiliteten var högt och kan indikera att de tre frågorna snarare mäter samma sak än tre olika. Frågan angående ”nyttan för den befattning du hade då i organisationen” lämnar möjlighet för egen tolkning av vad som menas med befattning. Deltagarna i de båda utbildningsanordnarna har deltagit i kursen utifrån att de har en uppgift inom FM eller TCO som ej nödvändigtvis är deras ordinarie befattning. De kan med andra ord vara frivilliga inom FM eller fackligt förtroendevalda inom TCO. I det senare fallet även förtroendevalda inom TCO: s förbund.

Den begränsade undersökningsgruppen och den låga svarsfrekvensen är en svaghet i studien. Det går inte att utesluta att dessa komponenter har haft en påverkan på resultatet. Att ingen information finns om den totala mängd personer som gått UGL-kurser under den aktuella tiden samt hur de två utbildningsanordnarna har gjort sitt urval vid utskicket av enkäten är också en svaghet i studien. Ingen uppenbar felkälla som kan kopplas till hur kursen bekostats föreligger då endast en person från vardera utbildningsanordnaren svarat att man bekostat kursen eller del av kursen själv. Liknande kan anföras vad gäller frivillighet att gå kursen eftersom andelen som upplever att de uppmanats av sina uppdragsgivare att gå är likvärdigt mellan utbildningsanordnarna.

Styrkan i studien ligger ändå i att antalet svar från de båda undersökningsgrupperna kopplat till utbildningsanordnare är likvärdiga till antal. Detsamma gäller fördelningen mellan män och kvinnor. Statistiska beräkningar utifrån studiens frågeställningar har därför kunnat göras.

Att personer som deltar i UGL-utbildningar på något sätt påverkas framstår som klart även i denna studie. Men hur och varför de påverkas ger inte denna eller tidigare studier något svar på. Frågeställningen för denna studie var om det fanns skillnader i upplevd nytta av kursen mellan FM och privat utbildningsanordnare. Utgångspunkten var att det inte finns någon skillnad. Svaret på frågan blev att det inte går att styrka någon signifikant skillnad mellan utbildningsanordnarna.

Studien har påvisat en brist i vetenskapliga kunskaper om UGL och vad som påverkar deltagarna i utbildningen. Inga tidigare jämförelser mellan utbildningsanordnare finns trots att utbildningen har använts under så lång tidsperiod och så frekvent både inom FM och näringslivet. Man kan därför konstatera att det finns ett stort behov av ytterligare forskning kring UGL-kurserna.

Referenser

- Furmark, S-G. (2000). *Upplivsebaserat lärande*. Skolbarn nr 2, 2000, sid 32-40. Stockholm
- Furmark, S-G. (2000). *Upplivsebaserat lärande*. Opublicerat kursmateriel vid Luleå tekniska Universitet. Hämtat den 12 december 2005, från ww.lh.luth.se/sefu/uppl.pdf.
- Granér, R. (2005). *Arbetsgruppen – Den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlsson, N., Hane, M., & Sörbom, J. (2000). *UGL - varför? Sett ur deltagares, handledares och verksamhetens perspektiv*. Göteborg: Elanders Digitaltryck.
- Lajksjö, Ö., & Tedfeldt, E-L. (2001). *Utveckling av grupper – individer – ledare: En litteraturstudie*. (LI Serie T: 17). Karlstad: Försvarshögskolan.
- Porter, E. (1976), *On the development of Relationship Awareness Theory: A personal note*. Group & Organization Studies. Beverly Hills: Sep 1976. Vol. 1, sid. 302-309
- Schutz, W. (1958). *FIRO. A three-dimensional theory of interpersonal behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Wennberg, B-Å. (1970), *Samarbetsdynamik – en väg att välja beteende*. Utbildningstidningen nr 6, 1970, sid 32-35. Stockholm.
- Ydén, K. (Red.) (2000). *IT, organiserande och ledarskap*. Stockholm: Norstedts.

Internet referenser

- Effectiveness Consultants (2005). *Historien bakom EGOL och UGL*. Hämtad den 10 november 2005, från http://www.eff-con.com/upl/Historien_bakom_EGOL.pdf

Namn Peter Sparrfors
Adress Vännevad 641 94 Katrineholm
telefon 0150-231 48
mobil 070-341 95 99

«Efternamn» «Förnamn»
«Adress»
«Post_adress»

Frågeformulär

Jag är student vid Örebro Universitet där jag läser fristående kurs Psykologi C 20p. Som ett led i den kursen ingår att skriva uppsats i ett ämne som även skall innehålla en undersökning eller forskning av något slag.

Jag har valt att undersöka eventuella skillnader i kursdeltagares upplevda nytta av UGL-kursen (Utveckling av Grupp och Ledare) mellan de som gått i FM (Försvarmakten) regi, i detta fall HVSS (Hemvärnets stridsskola), och TCO (Tjänstemännens Centralorganisation) regi.

Att delta är helt frivilligt. Det sker helt anonymt och för det fall det vore möjligt att identifiera någon svarare kommer detta inte på något sätt användas i rapporten.

Alla svaren kommer att förvaras på ett sådant sätt att obehöriga ej kan ta del av dem.

Alla svar kommer endast att användas i forskningsändamål och ej i kommersiellt syfte ej heller användas som underlag för beslut eller åtgärd.

För att resultatet ska bli så tillförlitligt som möjligt är just ditt svar viktigt.

Vänligen fyll i de 10 frågorna omgående antingen på Internetadressen

<http://www.zilch.se/ugl> med lösenordet **ugl123** Alternativt maila in svaret till mig på peter.sparrfors@swipnet.se, men notera då att anonymiteten går förlorad eller om ni inte har tillgång till Internet på bifogat formulär och återsänd det till mig på adressen överst på sidan, av kostnadsskäl kan jag ej medsända frankerat svarskuvert.

Jag har fått er adress från HVSS för att själv göra utskicket
Ni är givetvis välkommen att kontakta mig för eventuella frågor.

Tackar på för hand för din medverkan.

Med vänliga hälsningar

Till deltagare i UGL kurser

HJÄLP OSS ATT BLI BÄTTRE!

Inom Facklig Högskola försöker vi hela tiden förbättra våra kurser. Mycket av det arbetet baseras på synpunkter från er som deltagit.

Nu har vi en unik möjlighet att jämföra våra UGL-kurser med de kurser som Försvarsmakten gör. Tack vare en studerande, Peter Sparrfors, som skall skriva en uppsats på detta. (Se bifogade information).

Så var snäll och använd den minut som det tar att fylla i svaren, helst omgående. Genom detta kan vi gemensamt utveckla våra kurser att bli ännu bättre.

Har du några frågor med anledning av detta besvarar jag dem givetvis.

Med vänlig hälsning

Torgny Wiktorsson

Deltagare UGL-kurser

För en tid sedan fick du en enkätförfrågan om dina intryck och reflektioner avseende UGL.

Vi har sänt brevet till 91 deltagare men hittills bara fått svar från 20.

Det antalet är för litet för att vi skall kunna använda svaren för en utvärdering.

Till dig som redan svarat tackar vi för hjälpen. Och till er som inte svarade vädjar vi att ni omgående svarar.

Enklast på internet www.zilch.se/ugl

Lösenordet är **ugl123**

Har du några frågor får gärna återkomma till mig

Jag passar på att önska dig en fridfull jul och nyårs helg

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)

Torgny Wiktorsson

Frågor

Sätt kryss i den rutan som du anser stämmer bäst in på din uppfattning.

1. I vems regi gick du UGL-kursen?

TCO: s

HVSS

2. Är du...

Man

Kvinna

3. Hur gammal var du när du gick kursen?

Ange i hela år.

4. Ange år och månad du gick kursen? (ex 0112)

År Månad

5. Hur upplever du nyttan av kursen

- a. för just den befattningen du hade då i organisationen.

Mycket stor

Stor

Ganska stor

Ganska liten

liten

Mycket liten

- b. för dig i arbetslivet i stort?

Mycket stor

Stor

Ganska stor

Ganska liten

liten

Mycket liten

- c. för dig personligen?

Mycket stor

Stor

Ganska stor

Ganska liten

liten

Mycket liten

6. Har du på något sätt bekostat kursen eller del av kursen själv.

Nej

Ja

7. Har du sökt kursen på eget initiativ eller uppmanats söka av uppdragsgivare/arbetsgivare.

Eget initiativ

Uppdragsgivare/arbetsgivare

Tack för din medverkan!