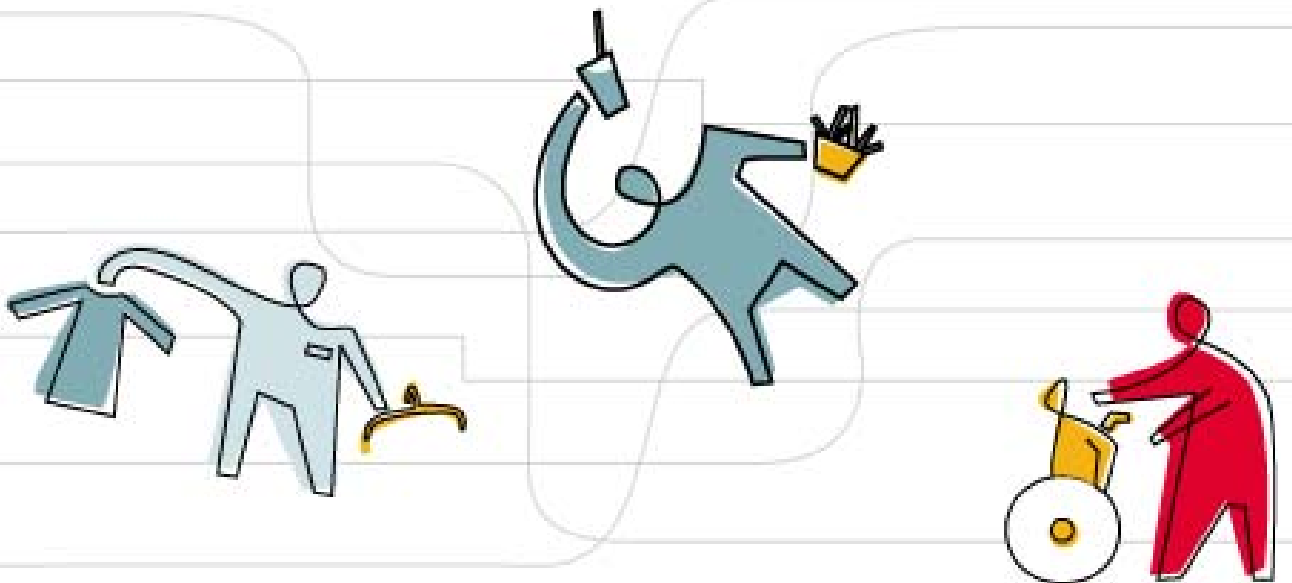


# OMSORG & ASSISTANS PROFIL PSYKOMETRISK ANALYS

mir1orgate



**rätt individ på rätt plats...**

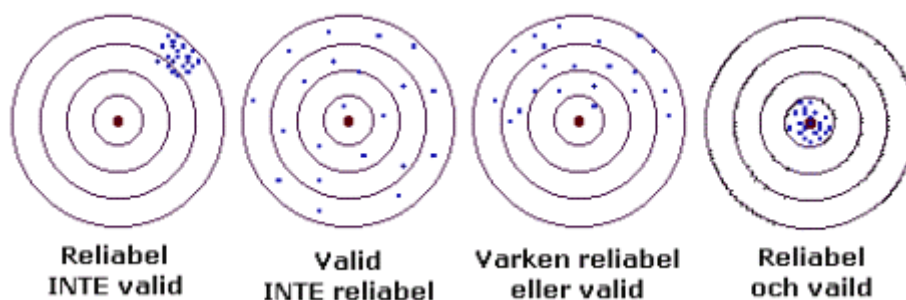
## TESTERS RELIABILITET OCH VALIDITET

Tester bedöms kvalitetsmässigt oftast utifrån två begrepp:

1. validitet
2. reliabilitet

Begreppet validitet står för huruvida tester verkligen mäter det som testet avses mäta. Reliabilitet ger information om med vilken precision testet mäter.

Det finns en enkel men pedagogisk bild som kan ge dig en bra förståelse av dessa begrepp som handlar om skytte. Anta att du skjuter på en måltavla och får olika träffbilder I nedanstående bilden ser du hur de olika träffbilderna skall tolkas med avseende på begreppen reliabilitet och validitet.



**Validitet och reliabilitet förklarar som ”träffbilder” på en måltavla (anpassat efter Prof. Trochims ”Knowledge base” på <http://trochim.human.cornell.edu/>)**

Som du ser av denna förklaring så är en träffbild som sprider sig runt omkring mittpunkten (som är målet – det man vill nå eller ”mäta” i ett test) en valid målbild. Men för att den också skall vara reliabel måste man träffa ”nära” ”the bulls eye” i mitten av måltavlan.

Alltså kan man säga att validitet är ett mått på hur bra ett test träffas det som är målet, alltså det som testet skall mäta. Reliabilitet däremot talar om hur testet mäter detta med precision eller inte (alla skotten träffar nära mitten).

Översatt till testtermer innebär alltså validitet att man mäter t ex social kompetens om testet säger sig mäta detta. Då skall testet inte mäta andra ovidkommande saker, t ex emotionell stabilitet (om det nu INTE ingår i definitionen av social kompetens). Reliabiliteten talar om för oss med vilken precision vi nu mäter detta begrepp.

I verkligheten finns det inget som heter 100% tillförlitligt test utan mätfel. Vi får alltid med mätfel av olika slag när testning sker. Att påstå något annat är att inte vara seriös.

Det man försöker göra är att hålla mätfelen så låga som möjligt, bl a genom att utveckla tester enligt viss metod, samt beräkna validitet och reliabilitet för dem på olika sätt. Ett test som öppet redovisar studier som genomförts av validitet och reliabilitet är ett test som man kan välja med vetskap om dess begränsningar och brister, medan ett test som inte redovisar dessa fakta också inte kan användas utan stor försiktighet.

Mirrorgates tester redovisas alltid med reliabilitet samt med validitets redovisning så lång detta är möjligt.

Faktorer som påverkar reliabiliteten är bl a

1. miljön som testet tas i, t ex buller, ostördhet, ljus etc
2. administrationen av testet, dåliga instruktioner, bristande förståelse, dålig information kan påverka och skapa mätfel
3. dagsform – en testpersons trötthet, sjukdom, testvana, vilja att vara till lags, problem etc
4. innehållet i testet i form av dåligt formulerade frågor, vaga frågor, svåra frågetyper etc
5. rättning – om rättningsmallar används kan felaktiga ge mätfel, man kan räkna samman testresultatet fel etc

Av de ovanstående fem faktorerna är de tre första sådana faktorer som man måste försöka minska vid testtagningen, medan de två sista oftast kan förbättras avsevärt genom att göra pilotstudier och räkna psykometriskt på testet.

De metoder som används för att mäta reliabiliteten är följande:

### **1. Test – retest metoden**

Denna metod innebär att man genomför testning vid två olika tidpunkter med samma testpersoner och test. Därefter beräknar man en korrelation mellan dessa två tillfällen för att visa på hur stabilt testet är ”över tiden”.

### **2. Intern konsistensreliabilitet eller homogenitet**

Intern reliabilitet mäter hur konsekvent en viss uppsättning frågor mäter en specifik dimension eller personlighetsskala. Man estimerar (uppskattar) denna homogenitet med en koefficient som kallas Cronbach Alfa. Höga värden tyder på ett test som mäter med hög konsistens. Allmänt sett vill man att en reliabilitetskoefficient som alltid ligger mellan  $-1$  och  $1$  skall ligga på  $0,7$  eller högre.

Det finns dock en önskan om att INTE ha en alltför hög Alfakoefficient i tester då det pekar på att alla frågor i testet är snarlika eller kanske till och med helt lika. I det fallet blir skalan för smal och kan inte omfatta personlighetsdimensioner som är breda

### **3. Parallell eller alternativform reliabilitet**

Detta sätt att mäta reliabilitet handlar om att ha två tester som mäter samma sak. Man mäter korrelationen mellan de två testerna.

Mirrorgates tester redovisas alltid med homogenitetskoefficient (Cronbach alfa) för de olika skalorna/dimensionerna som ingår i testet.

## Omsorg & assistans profil – psykometrisk dokumentation

### Reliabilitet

Testet Omsorg & assistansprofil är utvecklat tillsammans med medelstort företag i omsorgsbranschen. Företaget har drygt 200 personliga assistenter anställda. Testet började utvecklas sommaren 2002 och har tagits fram i följande steg:

1. utveckling av kompetensprofil för personliga assistenter
2. utveckling av brett test baserat på hela kompetensprofilen
3. psykometrisk studie av testet avseende reliabilitet
4. val av dimensioner som skall ingå i test som levereras

Kvar att göra är en validitetsstudie som avses genomföras steg för steg efterhand som testet används i rekryteringsärenden. Testet har redan nu en hög konstruktionsvaliditet som följer av den metod som använts vid framtagning av kompetensprofilen.

Vi redovisar den processen helt och hållet i det följande dokumentet. Testets slutkonstruktion innebär 15 egenskaper med följande psykometriska värden.

Dimension	Cronbach's Alpha	Medelvärde	Standardavvikelse
<b>1 Stabilitet</b>	0,6626	13,05	3,3076
<b>2 Tålamod</b>	0,6892	13,47	3,3070
<b>3 Stresstålighet</b>	0,6919	12,34	3,5054
<b>4 Tystnadsplikt</b>	0,6096	19,47	4,0207
<b>5 Social</b>	0,7016	10,93	3,7556
<b>6 Självsikt</b>	0,7226	13,70	3,3820
<b>7 Självförtroende</b>	0,7611	11,59	4,3267
<b>8 Samarbete</b>	0,6756	11,89	3,1437
<b>9 Praktiskt sinne</b>	0,7372	11,40	4,0234
<b>10 Pålitlighet</b>	0,6372	17,11	3,8619
<b>11 Omtanke &amp; empati</b>	0,6238	12,77	3,7182
<b>12 Kreativitet</b>	0,6565	12,53	3,4579
<b>13 Kommunikation</b>	0,7115	14,46	3,6412
<b>14 Initiativ &amp; effektivitet</b>	0,6255	17,01	3,9171
<b>15 Förmåga att dra sig tillbaka</b>	0,7257	12,48	4,0246
<b>MEDEL</b>	<b>0,6821</b>	<b>13,61</b>	<b>3,6929</b>
<b>MEDIAN</b>	<b>0,6892</b>	<b>12,77</b>	

## Validitet

Validitet kan delas in i ett flertal olika validitetsbegrepp:

1. Innehållsvaliditet
2. Begreppsvaliditet
3. Predikativ validitet
4. Samtidig validitet
5. Emotionell validitet ”face validity”

I detta avsnitt presenteras hur testet tagits fram vilket är en redovisning av testets innehållsvaliditet. **Innehållsvaliditet** är detsamma som **sambandet mellan innehållet i testet (items eller frågorna) och innehållet i arbetet**. Detta innebär alltså att innehållsvaliditet är en fråga om i vilken utsträckning testets innehåll kan relateras till den kompetens en viss roll kräver. Testet är konstruerat helt enligt de steg som presenteras nedan, vilket är en djupgående analys av kompetensen hos en personlig assistent.

### Testets konstruktion - Innehållsvaliditet

Vi baserar våra tester och verktyg för kompetensutveckling på vår generella kompetensmodell. Med denna som grund har vi en generell metod för att ta fram kompetensprofiler och nya tester för att mäta denna profil.

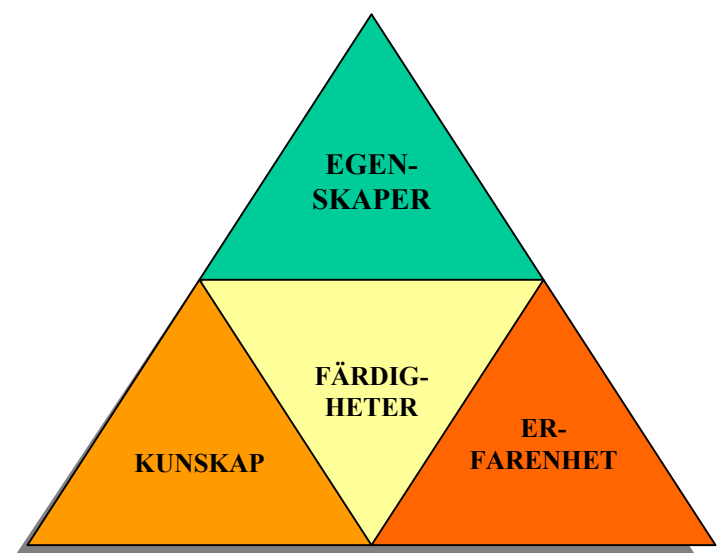
### Kompetensmodell

Vår kompetensmodell omfattar fyra huvuddelar eller komponenter som utgör kärnan i kompetensen. Dessa är:

- Egenskaper
- Kunskaper
- Erfarenheter
- Färdigheter

Dessa grundkomponenter kompletteras med:

- Värderingar
- Attityder
- Normer



Vår grundmodell används för att fokusera på det faktum att kompetens INTE endast är kunskap.

Denna grundmodell som presenterats här beskrivs avsevärt mer ingående dokument

ACE kompetensmodell.

## **Metod för kompetensanalys**

Kompetensprofiler som ligger till grund för anställningar skapas oftast ”ad hoc” och av chefen eller en personal/rekryteringsansvarig. Vår metod för att definiera en roll/befattnings eller ett yrkes profil bygger på datainsamling och strukturering av dessa data av och med en större grupp individer som alla skall ha kunskap och insikt om rollen/befattningen.

Vår modell bygger på forskning och metodutveckling av Professor of Policy Analysis and Management, William M.K. Trochim, Cornell University. Professor Trochim har under lång tid utvecklat en metod som han kallar ”Concept mapping”. Metoden kan användas för att skapa tydliga mentala kartor över vilket område som helst. Professor Trochim har bl a använt metoden för kompetensanalys i ett flertal fall (se bl a Final Report, Workforce Competencies for Psychosocial Rehabilitation Workers, 1993).

Vi använder modellen för framtagning av kompetensprofiler på ett systematiskt och strukturerat sätt, där det kreativa inslaget garanterar en bred syn på en yrkesgrupps kompetensprofil.

## **Kompetensanalys - Metodsteg**

### **1. Projektfokus definieras**

Avgränsning av uppdragets omfattning och inriktning, samt mål och tidplan beslutas. Tydlig definition av vilken roll/befattning som profil skall skapas för.

### **2. Kompetensgrupp skapas**

Gruppen skall bestå av personer med kunskap och insikt om befattningen eller yrket. Gruppen bör bestå av mellan 5 och 30 personer

### **3. Generering av kompetenskomponenter**

Med brainstorming som arbetssätt genereras påståenden, meningar och nyckelord som beskriver relevant kompetens. Gruppen utgår från ett fokus som uttrycks på följande sätt:

”Generera påståenden, meningar och nyckelord som beskriver den kompetens som en individ som arbetar med/som XXXX måste ha.”

Med denna fokus skapar gruppen så många kompetenskomponenter som de kan. Avsikten är att hitta så många som möjligt, inte att utvärdera om de är relevanta eller inte. Det sker i följande steg.

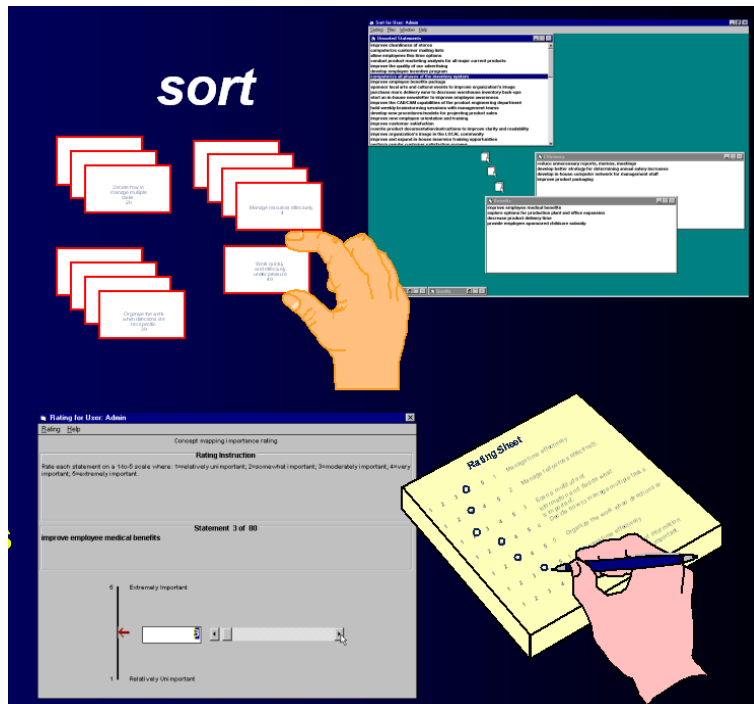
Screening av de genererade kompetenskomponenterna sker också. Detta

innebär att samtliga genererade komponenter förtydligas avseende språk, mening/innebörd. Samtliga i gruppen skall ha en förståelse för varje komponents innebörd.

#### 4. Strukturering av kompetens och viktning av komponenter

Nästa steg innebär att varje deltagare i kompetensgruppen får tre uppgifter enskilt.

- Sortering av samtliga kompetenskomponenter i naturliga grupper
- Viktning av samtliga komponenter med på en skala 0 (helt onödig kompetens) 10 (absolut nödvändig kompetens).
- Gruppering av komponenterna efter kompetensmodellen i egenskaper, kunskaper, erfarenheter, färdigheter samt värderingar, attityder och normer.



#### 5. Skapande av preliminär kompetensprofil

Via statistisk analys skapas en **kompetensmodell** över de komponenter som skapats av gruppen. Modellen beskriver kompetensen dels som en karta där de olika komponenternas inbördes relation avspeglas, dels vilken vikt de har fått vid strukturingsfasen.

#### 6. Tolkning och konsensusbeslut

Det slutliga steget för att definiera en kompetensprofil för ett yrke, en befattning eller en roll är att kompetensgruppen tolkar den modell som tagits fram med den statistiska metoden. Eventuella oklarheter och frågetecken klaras ut och rubriker skapas för de olika grupper av komponenter som finns i kartan.

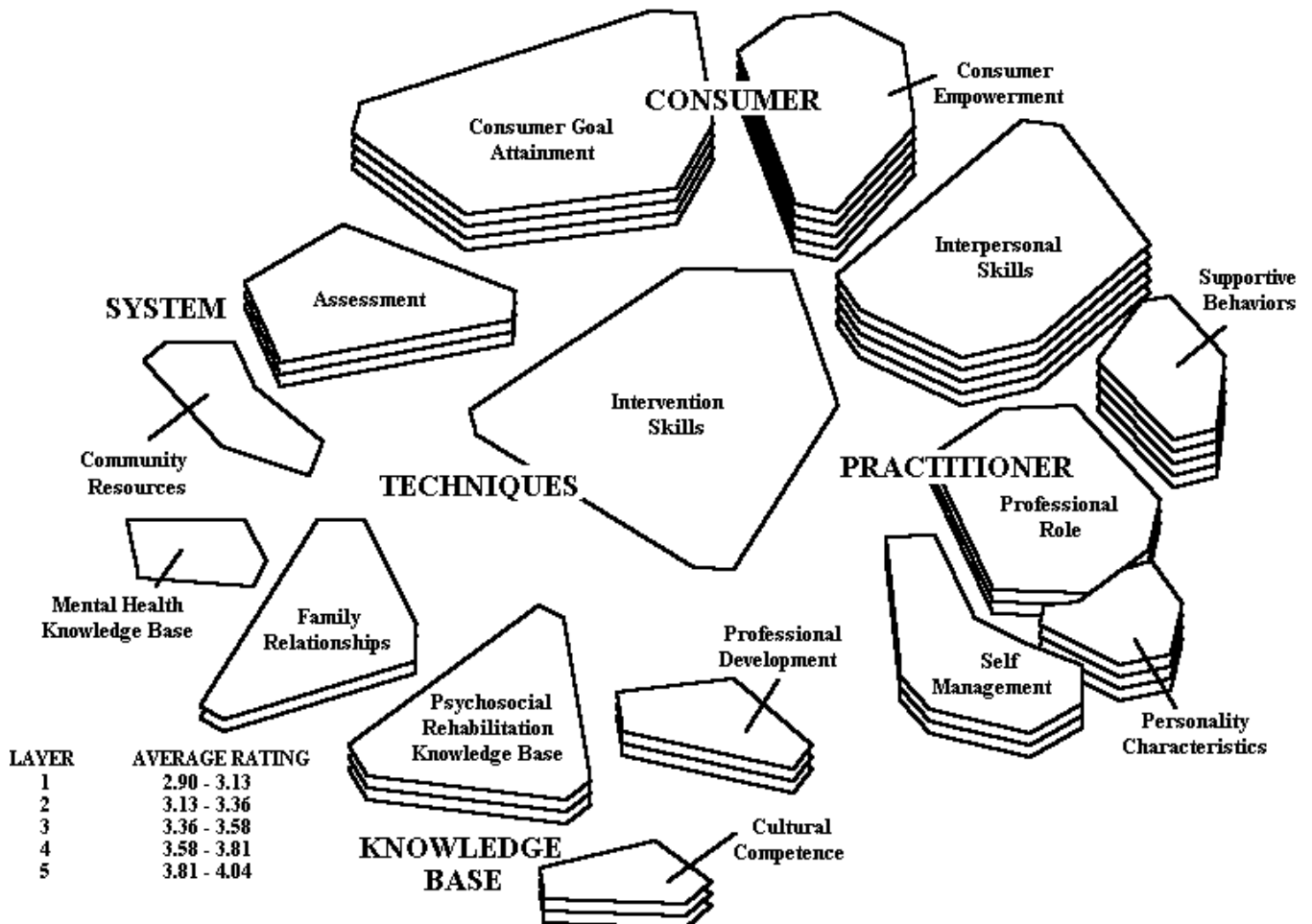
#### 7. Dialog om hur kompetensmätning kan ske

Slutfasen i ett kompetensprojekt med mål att ta fram en kompetensprofil är att föra en dialog om hur denna kompetens kan mätas inför rekryteringar och omplaceringar. Vilka verktyg och metoder är relevanta att använda i urvalsprocessen och var finns dessa, är frågor som berörs.

## 8. Avrapportering

Kompetensprofilen avrapporteras till uppdragsgivaren samt samtliga som ingått i kompetensgruppen.

Här återfinns en kompetenskarta från Final Report, Workforce Competencies for Psychosocial Rehabilitation Workers, 1993 av Professor Trochim. Denna illustrerar hur en kompetensmodell/karta för Rehab personal inom psykosociala området ser ut enligt kompetensgruppen som arbetade med detta uppdrag.



## Kompetensanalys – personlig assistent

Här redovisas det arbetssätt vi använde för att ta fram kompetensprofilen för personliga assistenter.

### STEG 1

För att analysera vad som är de viktigaste komponenterna i kompetensen arbetade en **fokusgrupp** bestående av personliga assistenter och arbetsledare för dessa med analysmetoden som beskrivits. Gruppen bestod av 10 personer. Under en 2 timmar lång session genererades påståenden, meningar och nyckelord som beskriver en personlig assistents kompetens. Gruppen fick även uppgiften att analysera en brukares önskemål, för att på det sättet nå ytterligare aspekter av den personlige assistentens kompetensbehov.

Följande två fokusmeningar användes för att sätta fokus för brainstormingen.

#### Kompetensprofil personlig assistent

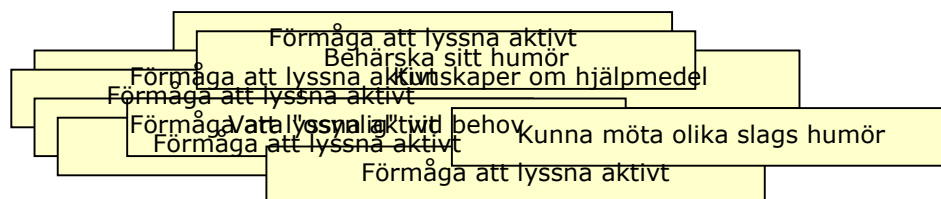
**Generera meningar, påståenden och nyckelord som beskriver kompetensen hos en personlig assistent.**

#### Brukarprofil

**Generera meningar, påståenden och nyckelord som beskriver vilka krav, önskemål, behov och egenheter/egenskaper en brukare har.**

Deltagarna i fokusgruppen fick remsor av papper (en färg för varje fokusmening) med instruktionen att använda en lapp för varje påstående och notera allt de kom på som beskriver kompetensen. Gruppen arbetade under drygt 25 minuter med den personlige assistentens profil först, för att sedan ta brukarens profil. Sammanlagt användes ca 45 minuter för att generera påståenden.

Vi använde resterande tid åt att läsa upp alla påståenden för gruppen. Varje påstående som lästes upp kunde varje deltagare föra till sina lappar som liknade eller var detsamma som det lästa påståendet. På det sättet grupperades många lappar samman baserat på ”likhet” eller exakt likhet i påståendena.



#### **Lappar med påståenden om en personlig assistents kompetens**

Resultatet av denna brainstorming ledde till 99 påståenden om en personlig assistents

kompetens enligt följande lista:

1. Analytisk - att försöka förstå varför personen agerar som den gör
2. Anpassningsbar
3. Ansvarstagande
4. Att arbeta med hjärtat
5. Att behålla yrkesrollen i en personlig relation
6. Att finnas men inte ta för mycket plats
7. Att ha en bra sinnesstämning
8. Att ha erfarenhet
9. Att kunna acceptera
10. Att kunna skilja på privatliv och arbete
11. Att kunna stödja och stötta utan att ta över
12. Att kunna sätta gränser
13. Att kunna sätta sig in i familjesituationer
14. Att kunna ta föräldraansvar då så är aktuellt
15. Att känna sig bekväm i ett annat hem
16. Att känna sig själv
17. Att ligga steget före brukaren
18. Att respektera brukaren
19. Att se jobbet som ett arbete, och inte som en "mission"
20. Att se möjligheterna hos den person man assisterar
21. Att vara en bra lyssnare
22. Att vara förstående
23. Att vara medveten om sina negativa sidor
24. Att vara medveten om sina positiva sidor
25. Att vara närvarande
26. Att vara till hands utan att ta för stor plats
27. Att vara trevlig
28. Att veta den egna platsen i olika situationer
29. Behärska sitt humör
30. Diskret
31. Ej agera ut egna känslor
32. Ej bli påverkad och "hispig" om det händer något jobbigt
33. Ej brusa upp
34. Flexibel
35. Fysisk styrka
36. Förmåga att inte göra det brukaren kan och vill göra själv
37. Förmåga att känna empati
38. Försiktig
39. Glad
40. Ha fantasi
41. Ha många intressen
42. Ha stark personlig integritet
43. Ha stort tålamod
44. Humor
45. Huslig - att kunna hantera ett hem
46. Inse när man INTE skall ta egna initiativ
47. Klara av att inte bli bekräftad
48. Kompis/vän
49. Kontrollera i förväg om speciella förhållanden råder
50. Kunna "läsa" av situationer
51. Kunna arbeta ensam
52. Kunna följa med i brukarens utveckling
53. Kunna möta olika slags humör
54. Kunna prata om allt
55. Kunna ta egna initiativ
56. Kunna ta emot feedback
57. Ligga lågt hos aktiva brukare
58. Lita på sin intuition
59. Lugn
60. Lyhörd, kunna läsa av en annan persons signaler och kroppsspråk
61. Lyssna aktivt
62. Lyssna passivt
63. Lösa problem, t ex att hitta en lösning när en rollstol går sönder
64. Noggrann
65. Orädd (i känsliga situationer)
66. Passa tider - vara punktlig
67. Praktisk
68. Psykisk styrka

69. Påhittig
70. Pålitlig
71. Rättvis
72. Samarbetsförmåga
73. Seriös
74. Självgående
75. Snabb men säker
76. Snäll
77. Social
78. Stabil
79. Stresstålig när det händer  
mycket
80. Stresstålig när det händer  
väldigt lite eller ingenting en  
dag
81. Ta tillvara egna erfarenheter  
och kunskaper
82. Tala tydligt
83. Vara "osynlig" vid behov
84. Vara aktiv vid vissa tillfällen
85. Vara inaktiv vid vissa tillfällen
86. Vara jämn i humöret
87. Vara livserfaren
88. Vara noga med tystnadsplikten
89. Vara nyfiken på nya situationer
90. Vara omtänksam
91. Vara rak i kommunikationen
92. Vara trygg i sig själv
93. Vara trygg i sin roll
94. Vara tydlig
95. Vilja att lära sig det man inte  
kan
96. Våga vara personlig
97. Ärlig

Brucarlistan var svårare att generera då man uppfattade fokusmeningen på olika sätt. De påståenden som genererades användes dock för den personliga assistentprofilen i de fall de var relevanta.

## STEG 2

Lapparna med påståenden registrerades i systemet, och utskrift av kort med ett påstående på varje (för sorteringsuppgiften) samt enkät för viktning av varje påstående gjordes. Samtliga i fokusgruppen fick brev med kort, enkät och instruktioner (se instruktionsbrev i bilaga). Efterhand som uppgifterna kom tillbaka till facilitatorn registrerades dessa i systemet inför analysarbetet.

Instruktionen till varje deltagare var följande:

### A Bedömning / vikta alla påståenden / nyckelorden

Ta fram den tvåsidiga enkäten där du finner alla påståendena 1-99. I kolumnen längst ut till höger skriver du tydligt in siffran 1 – 10. 1 betyder att du anser att denna mening eller nyckelord är totalt ointressant – en personlig assistent behöver alltså INTE ha den egenskapen, eller kunna det som står i meningen. 10 betyder däremot MYCKET VIKTIGT, alltså bör en assistent absolut ha denna kompetens!

### B Sortering av alla påståendena

Denna uppgift innebär att du skall sortera samman de 99 korten som du fått i så många högar som du finner behövs!

1. Du skall sortera ALLA korten i **så många högar som du finner naturligt**
2. Ett kort får bara finnas i EN hög, du kan alltså inte kopiera den och lägga den i flera högar – även om du gärna skulle vilja det!
3. Du får inte ha EN enda hög
4. Du får inte ha 99 högar (lika många som det finns kort)
5. Du får **INTE** samla alla egenskaper som du anser *inte hör ihop med någon annan* egenskap till EN ENDA ”dessa blev över” hög. Alla dessa är var och en en egen ”hög” för sig. I nästa punkt står hur du gör med dessa!
6. När du är klar med sorteringen, se till att alla högar får ett gummiband (eller ett gem om det räcker) runt omkring sig, så att högen inte kan falla isär. ENSTAKA kort (som alltså är ”egna” högar!) lägger du tillsammans med de andra högarna som har gummiband omkring sig, och sätter ett gummiband om hela högen av egenskaper (alltså – omkring alla högar och enskilda egenskaper!). Kom ihåg, ingen ”slaskhög” där du samlar alla som du inte anser hör ihop!

Se gärna till att du har en stor bordsyta som är ren att jobba på – då får du lättare överblick över alla egenskaperna, och kan sortera (och även sortera om) tills du känner dig nöjd med det mönster du fått fram! Ta den tid du behöver, men gör allt i ett enda svep. Jag bedömer att det tar mellan 10 och 40 minuter att sortera!

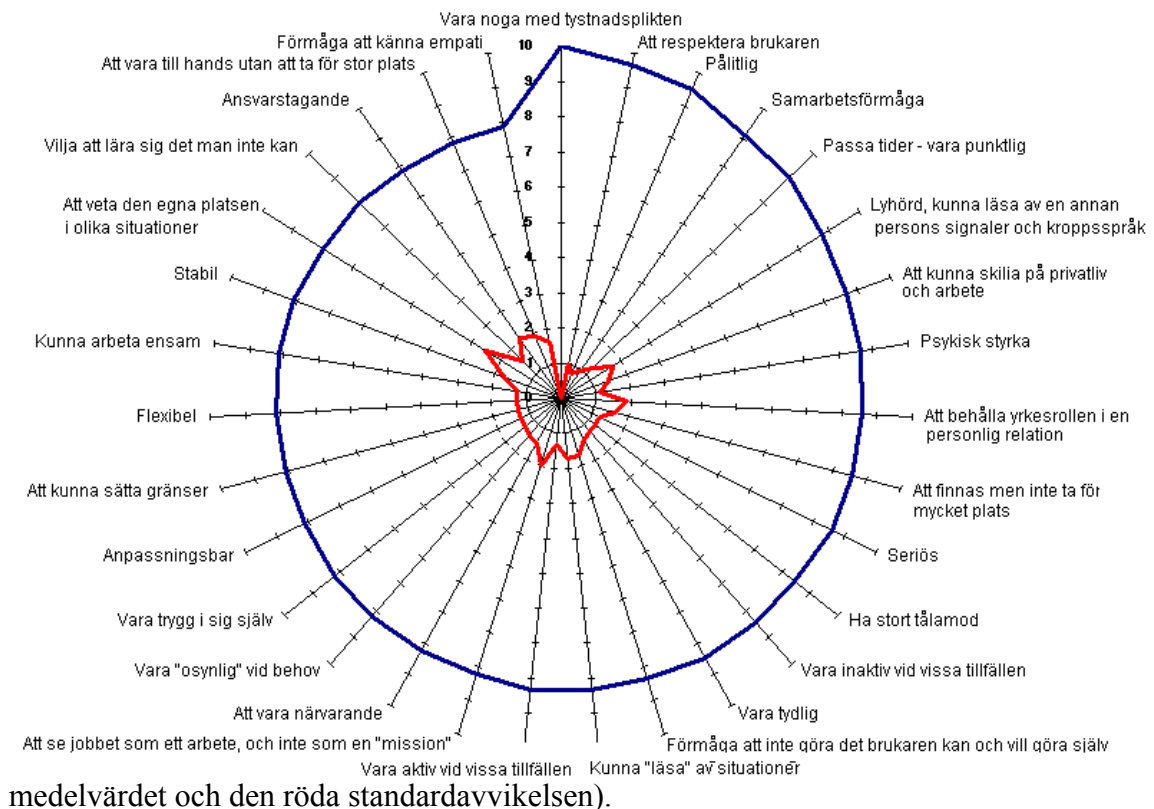
## STEG 3

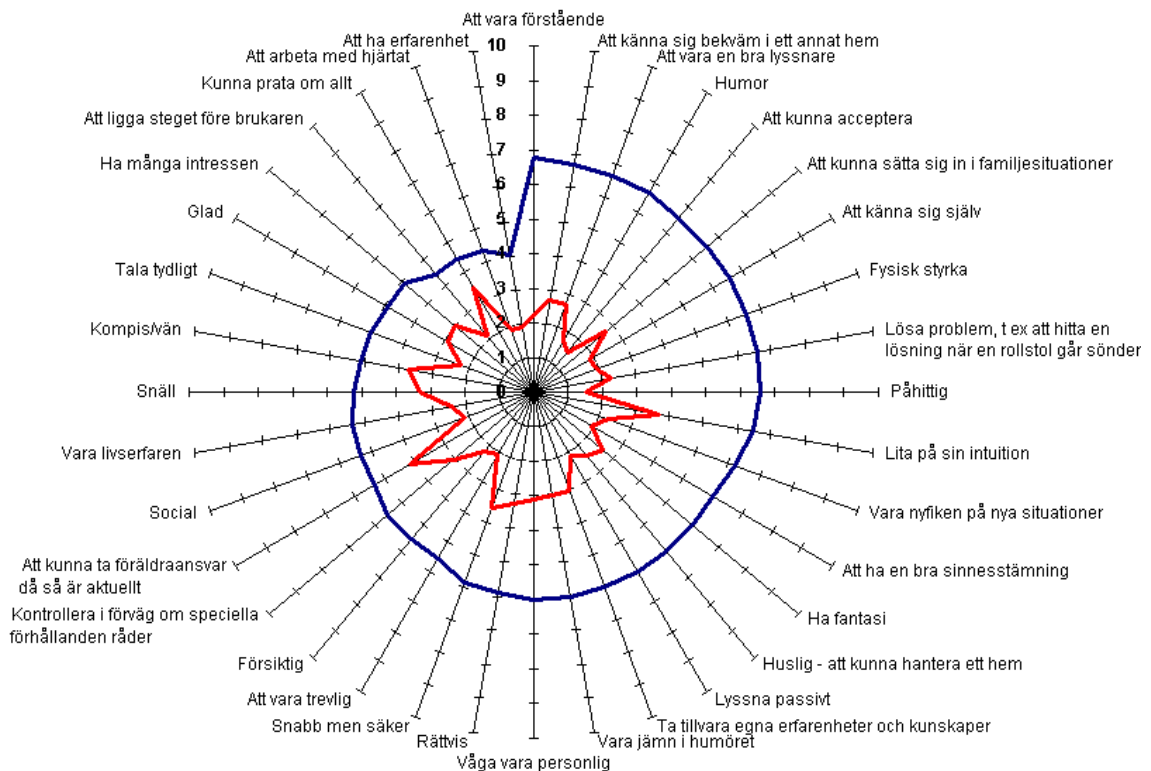
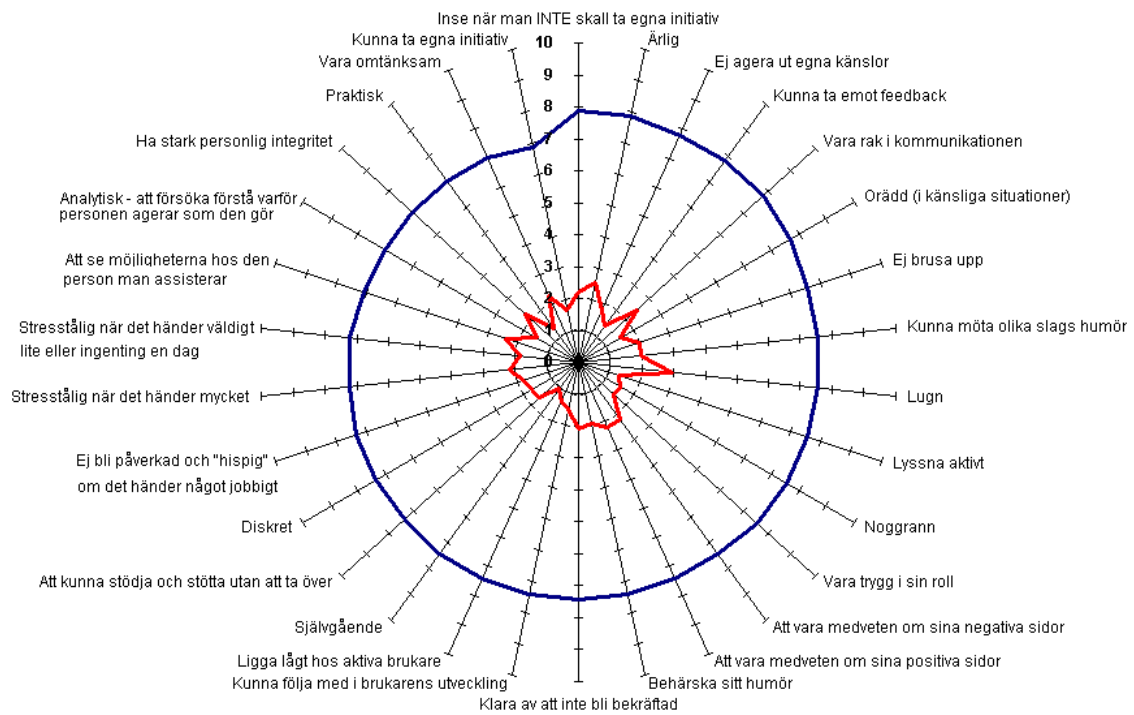
Steg 3 innebär statistisk analys av sortering och viktningen som gjordes i steg 2. Detta utförs med analysystemet.

Medelvärden för samtliga komponenter i kompetensen som man identifierade beräknades, liksom standardavvikelsen. Medelvärdet visar på den vikt som fokusgruppens medlemmar lägger vid varje komponent, medan standardavvikelsen visar hur väl man är överens om denna bedömning. Ju större standardavvikelse, desto större meningsskiljaktighet har man i bedömningen.

En komponent med högt medelvärde och låg standardavvikelse kan tolkas som en mycket viktig komponent, medan en med hög standardavvikelse kan diskuteras hur viktig den är.

Utfallet av den viktning som man gjorde i fokusgruppen framgår av följande grafer (samtliga grafer är sorterade på medelvärde, där den blåa linjen representerar





Resultat av analysen redovisades också i tabellform där varje komponents medelvärde och standardavvikelse framgick.

Nr	Komponent	Medel	Stdavv
88	Vara noga med tystnadsplikten	10,00	0,00
18	Att respektera brukaren	9,67	1,00
70	Pålitlig	9,56	0,73
72	Samarbetsförmåga	9,11	0,93
66	Passa tider - vara punktlig	9,00	1,22
60	Lyhörd, kunna läsa av en annan persons signaler och kroppsspråk	8,78	1,72
10	Att kunna skilja på privatliv och arbete	8,67	1,41
68	Psykisk styrka	8,67	1,12
5	Att behålla yrkesrollen i en personlig relation	8,56	1,88
6	Att finnas men inte ta för mycket plats	8,56	1,59
73	Seriös	8,56	1,24
43	Ha stort tålamod	8,44	1,24
85	Vara inaktiv vid vissa tillfällen	8,44	1,24
94	Vara tydlig	8,44	1,33
36	Förmåga att inte göra det brukaren kan och vill göra själv	8,33	1,73
50	Kunna "läsa" av situationer	8,33	1,73
84	Vara aktiv vid vissa tillfällen	8,33	1,32
19	Att se jobbet som ett arbete, och inte som en "mission"	8,22	1,99
25	Att vara närvarande	8,22	1,48
83	Vara "osynlig" vid behov	8,22	1,39
92	Vara trygg i sig själv	8,22	1,30
2	Anpassningsbar	8,11	1,27
12	Att kunna sätta gränser	8,11	1,27
34	Flexibel	8,11	1,27
51	Kunna arbeta ensam	8,11	1,27
78	Stabil	8,11	1,76
28	Att veta den egna platsen i olika situationer	8,00	2,55
95	Vilja att lära sig det man inte kan	8,00	1,50
3	Ansvarstagande	7,89	2,09
26	Att vara till hands utan att ta för stor plats	7,89	1,90
37	Förmåga att känna empati	7,89	1,62
46	Inse när man INTE skall ta egna initiativ	7,89	2,20
97	Ärlig	7,89	2,52
31	Ej agera ut egna känslor	7,78	1,79
56	Kunna ta emot feedback	7,78	1,39
91	Vara rak i kommunikationen	7,78	2,44
65	Orädd (i känsliga situationer)	7,67	1,50
33	Ej brusa upp	7,56	2,01
53	Kunna möta olika slags humör	7,56	1,94
59	Lugn	7,56	2,92
61	Lyssna aktivt	7,56	1,33
64	Noggrann	7,56	1,51
93	Vara trygg i sin roll	7,56	1,51
23	Att vara medveten om sina negativa sidor	7,44	2,24
24	Att vara medveten om sina positiva sidor	7,44	2,24
29	Behärska sitt humör	7,44	1,94
47	Klara av att inte bli bekräftad	7,44	2,07
52	Kunna följa med i brukarens utveckling	7,44	1,51
57	Ligga lågt hos aktiva brukare	7,44	1,33
74	Självgående	7,44	1,01
11	Att kunna stödja och stötta utan att ta över	7,33	1,66
30	Diskret	7,33	1,73
32	Ej bli påverkad och "hispig" om det händer något jobbigt	7,33	1,80
79	Stresstålig när det händer mycket	7,22	2,17
80	Stresstålig när det händer väldigt lite eller ingenting en dag	7,22	1,86

20	Att se möjligheterna hos den person man assisterar	7,11	2,42
1	Analytisk - att försöka förstå varför personen agerar som den gör	7,00	1,50
42	Ha stark personlig integritet	7,00	2,24
67	Praktisk	7,00	1,32
90	Vara omtänksam	7,00	2,29
55	Kunna ta egna initiativ	6,89	1,69
22	Att vara förstående	6,78	2,22
15	Att känna sig bekväm i ett annat hem	6,67	2,69
21	Att vara en bra lyssnare	6,67	2,69
44	Humor	6,67	1,66
9	Att kunna acceptera	6,56	1,51
13	Att kunna sätta sig in i familjesituationer	6,56	2,74
16	Att känna sig själv	6,56	1,88
35	Fysisk styrka	6,56	1,94
63	Lösa problem, t ex att hitta en lösning när en rollstol går sönder	6,56	2,30
69	Påhittig	6,56	1,51
58	Lita på sin intuition	6,44	3,68
89	Vara nyfiken på nya situationer	6,22	2,28
7	Att ha en bra sinnesstämning	6,00	1,94
40	Ha fantasi	6,00	2,60
45	Huslig - att kunna hantera ett hem	6,00	2,40
62	Lyssna passivt	6,00	2,12
81	Ta tillvara egna erfarenheter och kunskaper	6,00	3,00
86	Vara jämn i humöret	6,00	3,00
96	Våga vara personlig	6,00	3,08
71	Rättvis	5,89	3,26
75	Snabb men säker	5,89	3,55
27	Att vara trevlig	5,56	2,07
38	Försiktig	5,56	2,24
49	Kontrollera i förväg om speciella förhållanden råder	5,56	3,05
14	Att kunna ta föräldraansvar då så är aktuellt	5,33	4,18
77	Social	5,33	2,12
87	Vara livserfaren	5,33	2,45
76	Snäll	5,22	3,31
48	Kompis/vän	5,11	3,69
82	Tala tydligt	5,00	2,24
39	Glad	4,89	2,89
41	Ha många intressen	4,89	2,98
17	Att ligga steget före brukaren	4,44	2,13
54	Kunna prata om allt	4,44	3,47
4	Att arbeta med hjärtat	4,33	1,94
8	Att ha erfarenhet	4,00	1,94

Nästa steg var att skapa en karta i form av kluster av dessa komponenter. Basen för detta är den datainsamling som gjorts av hur fokusgruppens medlemmar betraktar de olika delarnas samband. De har alltså sorterat samtliga komponenter i grupper. Dessa data används för klustring av komponenterna. Tabellen ovan för då följande utseende.

Nr	Komponent	Medel	Stdavv
<b>Tystnadsplikt</b>			
88	Vara noga med tystnadsplikten	10,00	0,00
<b>Respekt</b>			
18	Att respektera brukaren	9,67	1,00
<b>Samarbete</b>			

72 Samarbetsförmåga	<b>9,11</b>	<b>0,93</b>
<b>Pålitlighet/seriositet</b>		
70 Pålitlig	9,56	0,73
66 Passa tider - vara punktlig	9,00	1,22
73 Seriös	8,56	1,24
3 Ansvarstagande	7,89	2,09
	<b>8,75</b>	<b>1,32</b>
<b>Aktivitet</b>		
84 Vara aktiv vid vissa tillfällen	8,33	1,32
85 Vara inaktiv vid vissa tillfällen	8,44	1,24
36 Förmåga att inte göra det brukaren kan och vill göra själv	8,33	1,73
83 Vara "osynlig" vid behov	8,22	1,39
46 Inse när man INTE skall ta egna initiativ	7,89	2,20
57 Ligga lågt hos aktiva brukare	7,44	1,33
	<b>8,11</b>	<b>1,54</b>
<b>Närhet/distans</b>		
10 Att kunna skilja på privatliv och arbete	8,67	1,41
5 Att behålla yrkesrollen i en personlig relation	8,56	1,88
6 Att finnas men inte ta för mycket plats	8,56	1,59
19 Att se jobbet som ett arbete, och inte som en "mission"	8,22	1,99
25 Att vara närvarande	8,22	1,48
12 Att kunna sätta gränser	8,11	1,27
28 Att veta den egna platsen i olika situationer	8,00	2,55
26 Att vara till hands utan att ta för stor plats	7,89	1,90
11 Att kunna stödja och stötta utan att ta över	7,33	1,66
30 Diskret	7,33	1,73
96 Våga vara personlig	6,00	3,08
	<b>7,90</b>	<b>1,87</b>
<b>Integritet/personlig styrka</b>		
68 Psykisk styrka	8,67	1,12
42 Ha stark personlig integritet	7,00	2,24
	<b>7,84</b>	<b>1,68</b>
<b>Självständighet</b>		
51 Kunna arbeta ensam	8,11	1,27
74 Självgående	7,44	1,01
	<b>7,78</b>	<b>1,14</b>
<b>Självförtroende</b>		
92 Vara trygg i sig själv	8,22	1,30
56 Kunna ta emot feedback	7,78	1,39
65 Orädd (i känsliga situationer)	7,67	1,50
93 Vara trygg i sin roll	7,56	1,51
47 Klara av att inte bli bekräftad	7,44	2,07
	<b>7,73</b>	<b>1,55</b>

#### Hantera egna känslor

31	Ej agera ut egna känslor	7,78	1,79
33	Ej brusa upp	7,56	2,01
29	Behärska sitt humör	7,44	1,94
32	Ej bli påverkad och "hispig" om det händer något jobbigt	7,33	1,80
		<b>7,53</b>	<b>1,89</b>
<b>Flexibilitet</b>			
2	Anpassningsbar	8,11	1,27
34	Flexibel	8,11	1,27
89	Vara nyfiken på nya situationer	6,22	2,28
		<b>7,48</b>	<b>1,61</b>
<b>Stresstålighet</b>			
53	Kunna möta olika slags humör	7,56	1,94
79	Stresstålig när det händer mycket	7,22	2,17
80	Stresstålig när det händer väldigt lite eller ingenting en dag	7,22	1,86
		<b>7,33</b>	<b>1,99</b>
<b>Självinsikt</b>			
16	Att känna sig själv	6,56	1,88
23	Att vara medveten om sina negativa sidor	7,44	2,24
24	Att vara medveten om sina positiva sidor	7,44	2,24
		<b>7,15</b>	<b>2,12</b>
<b>Lyhördhet/Lärande</b>			
60	Lyhörd, kunna läsa av en annan persons signaler och kroppsspråk	8,78	1,72
50	Kunna "läsa" av situationer	8,33	1,73
95	Vilja att lära sig det man inte kan	8,00	1,50
52	Kunna följa med i brukarens utveckling	7,44	1,51
20	Att se möjligheterna hos den person man assisterar	7,11	2,42
1	Analytisk - att försöka förstå varför personen agerar som den gör	7,00	1,50
9	Att kunna acceptera	6,56	1,51
49	Kontrollera i förväg om speciella förhållanden råder	5,56	3,05
17	Att ligga steget före brukaren	4,44	2,13
		<b>7,02</b>	<b>1,90</b>
<b>Praktiskt sinne</b>			
67	Praktisk	<b>7,00</b>	<b>1,32</b>
<b>Personlighet</b>			
43	Ha stort tålamod	8,44	1,24
97	Ärlig	7,89	2,52
71	Rättvis	5,89	3,26
38	Försiktig	5,56	2,24
		<b>6,95</b>	<b>2,32</b>
<b>Kommunikation</b>			
94	Vara tydlig	8,44	1,33
91	Vara rak i kommunikationen	7,78	2,44
61	Lyssna aktivt	7,56	1,33
21	Att vara en bra lyssnare	6,67	2,69

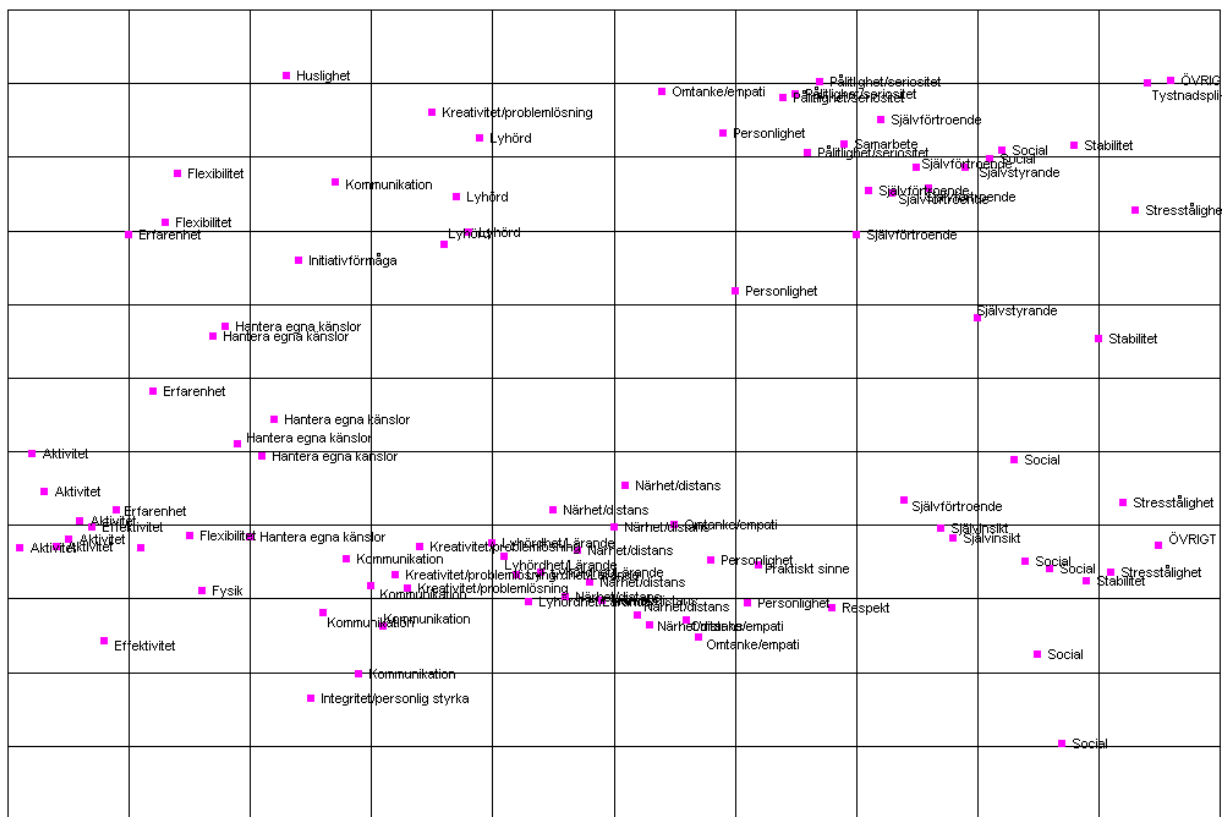
62 Lyssna passivt	6,00	2,12
82 Tala tydligt	5,00	2,24
	<b>6,91</b>	<b>2,03</b>
<b>Stabilitet</b>		
78 Stabil	8,11	1,76
59 Lugn	7,56	2,92
7 Att ha en bra sinnesstämning	6,00	1,94
86 Vara jämn i humöret	6,00	3,00
	<b>6,92</b>	<b>2,41</b>
<b>Initiativförmåga</b>		
55 Kunna ta egna initiativ	<b>6,89</b>	<b>1,69</b>
<b>Effektivitet</b>		
64 Noggrann	7,56	1,51
75 Snabb men säker	5,89	3,55
	<b>6,73</b>	<b>2,53</b>
<b>Fysik</b>		
35 Fysisk styrka	<b>6,56</b>	<b>1,94</b>
<b>Omtanke/empati</b>		
37 Förmåga att känna empati	7,89	1,62
90 Vara omtänksam	7,00	2,29
22 Att vara förstående	6,78	2,22
4 Att arbeta med hjärtat	4,33	1,94
	<b>6,50</b>	<b>2,02</b>
<b>Kreativitet/problemlösning</b>		
63 Lösa problem, t ex att hitta en lösning när en rollstol går sönder	6,56	2,30
69 Påhittig	6,56	1,51
58 Lita på sin intuition	6,44	3,68
40 Ha fantasi	6,00	2,60
	<b>6,39</b>	<b>2,52</b>
<b>ÖVRIGT</b>		
15 Att känna sig bekväm i ett annat hem	6,67	2,69
13 Att kunna sätta sig in i familjesituationer	6,56	2,74
14 Att kunna ta föräldraansvar då så är aktuellt	5,33	4,18
	<b>6,19</b>	<b>3,20</b>
<b>Huslighet</b>		
45 Huslig - att kunna hantera ett hem	<b>6,00</b>	<b>2,40</b>
<b>Social</b>		
44 Humor	6,67	1,66
27 Att vara trevlig	5,56	2,07
77 Social	5,33	2,12
76 Snäll	5,22	3,31
48 Kompis/vän	5,11	3,69

39 Glad	4,89	2,89
54 Kunna prata om allt	4,44	3,47
	<b>5,32</b>	<b>2,74</b>

**Erfarenhet**

81 Ta tillvara egna erfarenheter och kunskaper	6,00	3,00
87 Vara livserfaren	5,33	2,45
41 Ha många intressen	4,89	2,98
8 Att ha erfarenhet	4,00	1,94
	<b>5,06</b>	<b>2,59</b>

En konceptuell karta över domänen genereras som visar de kluster som bildas av den sortering av komponenterna i kompetensen som skett.



Efter detta arbete skapades ett test med 176 frågor i och lades ut på Internet för att skapa underlag för reliabilitetsanalys.