

# Utveckling – på många sätt

Handledarskapet gör att du växer och utvecklas i din yrkesroll. Samtidigt är det bra att kunna reflektera över rollen. På så sätt hittar du nya sätt att jobba. Alla tjänar på att du delar med dig av dina kunskaper. Frågan är: hur gör du?

Att vara handledare innebär att inspirera och variera uppgifter, utmana och visa "så här gör vi hos oss". En annan viktig del i din roll är att skapa trygghet, förtroende och en god grund för samtal. Beröm och positiva kommentarer stimulerar till fortsatt lärande och skapar en bra stämning på arbetsplatsen.

## En möjlighet att utvecklas

Förtroendet du får som handledare, i kombination med utbildningen, ger en bra grund för personlig utveckling. Den integreras i det dagliga arbetet och kommer på så sätt till nytta för företaget.

## Introduktion till verksamheten

Introducering på en arbetsplats handlar mycket om hur väl du och den du handleder lyckas kommunicera med varandra. Genom att vara en god ambassadör skapar du ett förtroende som underlättar för att kunskaperna ska sätta sig. Du behöver även stödja den du handleder så att hen kommer in i arbetsgemenskapen, samtidigt som du måste ställa krav och utmana. Själva lärandet är en del av handledningsprocessen.

## Bra egenskaper för handledare

Du bör ha ett brett perspektiv på branschens arbetsuppgifter och gedigen yrkeskompetens.

Att vara positiv som person och tydlig i din kommunikation är viktigt. Förmåga att förmedla kunskap, lyssna, förklara, visualisera och konkretisera är andra bra egenskaper. Du behöver också kunna ge konstruktiv kritik, såväl positiv

som negativ feedback.

## Dina olika roller

Att vara handledare innebär olika roller beroende på situation. Som instruktör visar du, förklarar, utvärderar och korrigerar. I coachande situationer lyssnar du, följer upp, visar engagemang och motiverar till reflektion. I ett mentorskap fungerar du som kollegial förebild och ger råd utifrån din yrkeskunskap.

## Tid och befogenheter

Du behöver tid för att förbereda, planera och introducera den handledde. Du behöver även en tydlig plan för både innehåll och uppföljning. Att du har ledningens och dina kollegors förtroende är också mycket viktigt.

## Med nya ögon på jobbet

Som handledare är det vanligt att bli påmind om att allt på en arbetsplats inte är självklart. Då är det bra att kunna backa ett steg, fundera på alternativ och sedan gå vidare. Handledarskapet gör att man kan hitta nya rutiner. Vissa delmoment kan förändras, medan andra kanske kan fasas ut. På så sätt innebär handledarskapet en arbetsplatsutveckling, vilket både är kvalitetshöjande och ger en positiv utveckling.

## Visa respekt - men hur?

Vi vill bemötas med respekt, men vad betyder det för var och en av oss? Hur gör vi när vi visar varandra respekt? Vad lägger vi i begreppet?

”Respekt är ett uttryck för dig själv och dina värderingar. Respekt innebär inte att du tycker om den andre, för det kanske du inte gör. Det betyder inte heller att göra som den andre vill. Respekt innebär att du ger den andre ett värde som människa, precis som du själv vill känna att du har.”

*William Ury, författare och internationell expert medling och förhandling.*

## #1 - Den tysta kunskapen

När man väl kommit in i ett arbete, så går en hel del av sig självt utan att man tänker på hur och varför. Detta är

kunskap som bygger på erfarenhet. Ibland kallas det tyst kunskap. Den är svår att fånga när man är ny på en arbetsplats eller i ett yrke.

Tyst kunskap är inget som går att lära sig på en utbildning. Den är underförstådd och finns inte dokumenterad. Ibland bygger den på abstrakta begrepp som till exempel yrkesstolthet. Som handledare kommer du att hitta den tysta kunskapen. Det innebär att du behöver sätta ord på den för att den handledde ska förstå sådant som inte uttalas eller går att läsa sig till.

## #2 – En möjlighet att utveckla dig själv

Förtroendet som handledarskapet innebär, i kombination med handledarutbildning, ger en gedigen bas för vidareutveckling. Din utveckling kommer att integreras i ditt vardagliga arbete. Din roll som handledare identifierar dessutom eventuella, framtida ledare. Det gäller både dig själv som individ och inom organisationen.

### Trygghet i rollen som handledare

Det finns ett likhetstecken mellan att vara tydlig, modig och trygg. Att vara konkret och tydlig kräver att du har mod att se vem du verkligen är. Det ger dig trygghet i din egen ledarstil och dina reflektioner. Det är i dina egna värderingar, drivkrafter och beteenden du hittar din tydlighet. Genom att se dem stärker du också din självkänsla. Om du har koll på vem du är blir du tydlig!

### Bekväm med budskapet

Det är lättare att vara tydlig om du känner dig bekväm med ditt budskap. Fråga dig: Vad vill jag uppnå? Vilket är mitt

huvudbudskap? Vem ska ta emot mitt budskap? Hur ska jag nå fram? Hur vet jag om jag har nått fram? För att lyckas, måste du se helheten och i vilket sammanhang information och kommunikation ska tillämpas.

### Kunna, känna, köra, kolla

4K-modellen är till god hjälp i ett uppdrag.

Första steget, *Kunna*, ska ge begriplighet som förankrar ramar, mål och mening. Fråga dig: Vet jag vad jag ska göra? Förstår jag?

Andra steget, *Känna*, skapar förändringsvilja och trygghet. Frågor att ställa dig själv: Vill jag satsa mer det med min övertygelse, förmåga eller värderingar?

Steget *Köra* gör uppdraget hanterbart och ska skapa resultat. Fråga dig: Har jag kunskaper och resurser som behövs?

Fjärde steget, *Kolla*, reglerar att rätt sak görs vid rätt tidpunkt och till rätt person. Fråga dig: Vet jag var vi är? Kan jag göra något bättre?

## #3 – Självkänedom

Vi har tidigare talat om att det är viktigt att känna sig själv. Här är några begrepp som hjälper dig att identifiera det som är du.

**Självkänsla** – Medvetenhet om egna personlighetens värde, tro att jag duger, egenvärde. Sedd som den jag är.

**Självförtroende** – Stark tilltro till egna förmågan att utöva handling. Bidra, vara nyttig, duga.

**Självsäkerhet** – Din yttre presentation av din inre tro på dig själv.

**Självaktning** – Att agera enligt dina inre värderingar och din egenbild.

## #4 - Ambassadör för företaget

Som handledare är du ambassadör för organisationen. Det innebär att du medvetet ska förmedla och representera verksamhetens värderingar och policies. Genom ditt sätt att vara förmedlar du vad verksamheten står för. Samtidigt har

alla på arbetsplatsen ett ansvar att stödja den handledde. Men det är du som handledare som blir den närmaste personen.

## #5 - Mandat och resurser

Det är viktigt att veta vilka förväntningar verksamheten har på dig och vilka resurser du har till ditt förfogande. Prata med HR-avdelningen eller närmaste chef och diskutera vad

som gäller. I handboken finns en mall för din rollbeskrivning med en sektion för de frågor du bör delegera.

### Källor

Blohm, A., Andersson, M., & Andersson, J., (2007). Handledning i vård och omsorg. Stockholm: Bonnier.

Carlgren, I. (2009). Kunskapssynen i 90-talets läroplanskonstruktion. I. Carlgren, och E. Forsberg och V. Lindberg (Red.), Perspektiv på den svenska skolans kunskapsdiskussion (s.8-22). Stockholm: Stockholms universitets förlag.

Carlsson, Carl-Gustaf, Gerrevall, Per & Petersson, Astrid (2007). Bedömning av yrkesrelaterat kunnande. [Ny utg.] Stockholm: HLS förlag.

Ellström, P.-E. (1992). Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv (1 uppl.). Stockholm: Fritzes AB.

Ellström, P.-E. (1996). Rutin och reflektion. I: P.-E. Ellström, B. Gustavsson & S.

Larsson (Eds.), Livslångt lärande. Lund: Studentlitteratur.

Fiskerud, M. & Segerfeldt C-H. (2005) Den tydliga ledaren. Stockholm: Liber.

Johannessen, K. S. (1999). Praxis och tyst kunnande. Stockholm: Dialoger.

Gjems, Liv (1997). Handledning i professionsgrupper: ett systemteoretiskt perspektiv på handledning. Lund: Studentlitteratur.

Hansson, Thomas. (2009). Didaktik för yrkeslärare. Lund: Studentlitteratur.

Korp, Helena. (2003). Kunskapsbedömning – hur, vad och varför. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

Lauås, Per & Handal, Gunnar. (2001). Handledning och praktisk yrkesteor. Lund: Studentlitteratur.

Lundahl, Christian & Folke- Fichtelius, Maria (2010). Red. Bedömning i och av skolan - praktik, principer, politik. Lund: Studentlitteratur.

Partanen, Petri (2007). Från Vygotskij till lärande samtal. 1. uppl. Stockholm: Bonnier utbildning.

Petersson, Bengt-Olof & Vahlne, Lisa (1997). Handledning: ett vårdpedagogiskt verktyg. Lund: Studentlitteratur.