Uppgift 3: Handledarens egenskaper

Bara det att du har ett avtal om handledning betyder inte att relationen kommer att vara produktiv och framgångsrik.

Det som antagligen är mer viktigt än de praktiska arrangemangen är relationen mellan handledaren och den som blir handledd.

Personliga egenskaper är mycket viktiga för att garantera ett bra förhållande mellan den som handleder och den som blir handledd.

Uppgift:

Vilka egenskaper tycker du att beskriver en bra handledare?

På basen av din lista, vilka är hör till kompenteser och vilka hör till till egenskaper?

 Egenskaper Kompetenser

Det går att lära någon de kompetenser som en bra handledare behöver men det egenskaper är medfödda och det är de som påverkar om handledning är bra eller dålig.

Empati

Empati är nödvändigt för att man ska kunna vara en effektiv kommunikatör. Det innefattar att man lyssnar på den andra personen och att man försöker se deras värld från deras perspektiv (referensram). Empati har beskrivits som att man ”kan ställa sig in i en annan persons situation”.

Empati är inte samma som sympati. Då vi sympatiserar så blir vi ofta överväldigade av den andra personens känslor. Analogin om kvicksand används ofta. Om någon fångas i kvicksand och om vi skulle känna sympati för dem och sedan gå in i kvicksanden för att trösta dem så skulle vi båda sitta fast i kvicksanden.

Med hjälp av empati försöker vi förstå en annan persons situation samtidigt som vi förblir rationella och objektiva. Detta betyder att vi kastar ett rep åt dem så att de kan dra sig upp ur kvicksanden.

Rogers beskriver empati som: ‘förmågan att uppleva en annan persons liv som om den var ens egen, utan att förlora “vad om”. Med andra ord är det viktigt att vi bibehåller ett ”kritiskt avstånd” från den handledde. Vi är inte dem utan vi försöker förstå deras referensram.’

Handledare upplever ofta att de är empatiska för att de har varit med om motsvarande situationer som den handledde. Det är dock viktigt att komma ihåg att trots att en situation kan motsvara den andres situation så kan känslorna vara helt annorlunda. Att förväxla sina egna erfarenheter med en annans kallas för identifikation.

Identifikation uttrycks ofta is svar som: ‘Jag vet precis hur du känner dig; Jag gick igenom samma sak.’ Detta är inte empati eftersom vi inte försöker förstå den andra personens värld; vi gör förutfattade meningar.

.

Empatiska påståenden

**Uppgift:**

Läs varje påstående (inom citat) som om det var en ung person som sa detta åt dig. Kryssa för det alternativ som bäst svarar på ditt försök att se den unges värld från deras unika perspektiv.

**1. *“Jag har något som jag skulle vilja saga men jag vet inte hur jag ska saga det. Jag har inte lätt för att prata om det.”***

* Skulle det underlätta om vi gick ut på en promenad?
* Du vill prata med du har svårt att komma igång.
* Nå, om du inte vet vad det handlar om så kan jag ju inte hjälpa dig?
* Har det något att göra med det som hände tidigare?

**2. *“Jag har bara varit här i ett par veckor och alla tror att jag borde kunna allting. Hur allt fungerar, vart jag borde gå och allt. När jag säger att jag inte kommer ihåg så får alla mig att känna mig dum.”***

* Det är ju inte snällt av dem?
* Bry dig inte. Alla känner så i början.
* Har du tänkt på att skriva ner vart saker hör hemma?
* Det låter som om du skulle börja bli deprimerad på grund av detta.

**3. *“Jag tänkte på vad som hände då min mormor dog. Det var två år sedan men vissa dagar kan jag inte låta bli att börja gråta om jag tänker på henne. Jag vet inte varför. Hon var ju inte egentligen mig så nära.”***

* Du kan inte komma på varför du ännu känner dig så upprörd over att din mormor dog. Är det så?
* Jag minns när min mormor dog. Det slog mig mycket hårdare än vad jag trodde.
* Vem annan i din familj är ännu upprörd?
* Det är hemskt, eller hur, att bara börja gråta så där.

**4. *“Ingen tar mig på allvar. Jag menar, jag skämtar och så, men om jag försöker säga något – som att säga min åsikt – då skrattar alla åt mig, som om jag vore ett litet barn.”***

* Har du försökt berätta åt dem hur du känner dig?
* Som ett litet barn…
* Kan du ge mig ett exempel?
* Det är alltid det som är svårast då man är yngst i familjen.

**5. *“Vad var det meningen att hon skulle göra där? Fattade hon inte att jag ville slippa förbi? Hon skulle inte ha behövt stå just där framför mig? Jag råkade illa ut och hon kom undan. Det var hon som började.”***

* Låt oss vara ärliga, för det mesta är det ju ditt fel, eller hur.
* Du är arg över att du råkade illa ut för något som du inte anser är ditt fel.
* Lugna ner dig. Jag lyssnar inte om du skriker**.**
* Vem har du råkat illa för? Vill du att jag pratar med dem?

**6. *“Jag kom på jobb i morse och alla bara gick iväg. Sedan började de viska och jag hörde mitt namn. Till och med Julie var med dem och hon ska föreställa vara min bästa vän”***

* De börjar väl inte med det där igen? Stackars dig.
* Mobbare försöker alltid att få andra på sin sida.
* Så det känns som om alla dina vänner har vänt sig mot dig idag? Är det så?
* Gjorde du något som fick dem att bete sig så?

**7. *“Bara för att jag är ny här så tror alla att de kan bestämma over mig och få mig att göra allt det de säger.”***

* Har du försökt berätta åt dem hur du upplever det?
* Alla måste gå igenom detta i början.
* Vad brukar de säga att du ska göra?
* Händer det åt alla som ska handledas eller bara åt dig?

Tillit och Respekt

‘Tillit’ och ‘respekt’ bekräftar alla bra förhållanden. Att bygga på tillit och respekt kan ta mycket tid men det har långtgående fördelar för dig och dina kolleger.

Följande förslag har tagits från [ESRC Researcher Development Initiative](http://www.rdi.ac.uk/#_blank), 2008. De ger några punkter som man kan börja med då man ska reflektera över god praxis.

**Nyckel principer**

**1. Lär dig känna dina kolleger**

* Gör tid för att diskutera med dina kolleger om deras arbete och livet utanför arbetsplatsen
* Försök förstå vad de tänker och varför. Uppskatta deras synpunkter även om de vore annorlunda än dina

**2. Slutför uppgifter och projekt framgångsrikt**

* Samarbeta inom enkla uppgifter om möjligt
* Var pålitlig. Gör alltid det du säger att du ska göra.

**3. Kommunicera öppet och ärligt**

* Diskutera problem så fort som de uppstår
* Skyll inte på andra
* Försök att föreslå en lösning eller en utväg om något går fel
* Om du inte har en lösning, var villig att fråga om hjälp.

**4. Inkludera kolleger i beslutsprocessen**

* Om människor deltar i beslutsfattandet så är det mera sannolikt att de kommer att stöda beslutet
* Håll kolleger informerade om processen så fort som ett beslut har fattats.

**5. Utnyttja dina kollegers expertise**

* Erkänn dina kollegers styrkor och få dem involverade där det är möjlit. Detta visar och skapar respekt.

**6. Var osjälvisk**

* Erkänn vad som är viktigt för dina kolleger
* Hjälp dem att nå sina målsättningar.

**7. Möt dem “ansikte för ansikte’**

* E-post och telefon har begränsningar då du inte kan följa med kroppsspråket då du skapar sammanhang i orden