



Att handleda

Att handleda

Handledaren är en viktig del av den yrkesspecifika introduktionen för att få praktisk tillämpning och erfarenhet. Detta gäller både för nyanställda och för medarbetare som är nya inom ett sakområde.

Vid introduktion av nya medarbetare och vid grundutbildning samspelar flera aktörer: chef, handledare, eventuell mentor, specialist och medarbetare. Närmaste chef, handledaren och den nya medarbetaren är tillsammans ett viktigt team för att introduktionen ska bli bra.

Handledare ska utses i god tid av närmaste chef. Det bör vara en medarbetare som har intresse och lämplighet för ett sådant uppdrag. De krav man kan ställa på en handledare är att hon eller han förutom att ha rätt kompetens, också har en vilja och ett intresse för uppdraget. Det är också viktigt att en handledare är medveten om människors olikheter och har förmåga att i dialog med den nya medarbetaren utveckla lärandet eftersom handledningen ska baseras på medarbetarens erfarenheter och utgångspunkter.

Handledning är en relation mellan *en* handledare och *en* medarbetare. Även om handledaren kan handleda flera personer, enskilt eller i grupp, är varje handledningsrelation begränsad till två personer.

Att vara handledare innebär att aktivt planera för och följa upp lärande för nya medarbetare. Inom Försäkringskassan finns en gemensam pedagogisk grundsyn, formulerat i *Vår syn på lärande*. Den ska ge stöd för vad som är viktigt att tänka på vid lärande.

Liksom i andra sammanhang ökar kvaliteten och kompetensen om en medarbetare får möjligheten att successivt utveckla sitt handledarskap. Samtidigt är det dock viktigt att flera medarbetare får möjlighet att utvecklas och gå in i nya uppgifter. Vi bör därför finna en god balans mellan förnyelse och kontinuitet.

Gemensamt ansvar

Närmaste chef ansvarar för att handledaren får förutsättningar att fullfölja sitt uppdrag. Tillsammans med handledaren ansvarar chefen för att dra upp riktlinjerna för introduktion och grundutbildning och skapa förutsättningar för en god lärmiljö.

Omfattningen på handledningen kan uppgå till 100 procent av arbetstiden i början för att sedan successivt trappas av. För att skapa goda förutsättningar för handledning bör chef och handledare ta med det i planeringen av handledningen. Det är också chefen som ansvarar för att tillsammans med handledare och medarbetare, följa upp introduktion och grundutbildning och stödja medarbetarens lärande.

Chefen ansvarar vidare för att informera övriga i arbetsgruppen om vem som är utsedd till handledare för att skapa förståelse och acceptans för att den nya medarbetaren och handledaren behöver tid och utrymme för introduktion och utbildning.

Handledarens ansvar är att förbereda, genomföra och följa upp utbildning och lärande. Inför ett handledaruppdrag bör handledaren därför sätta sig in i vad som är syftet med uppdraget och förvissa sig om vilka förutsättningar som gäller beträffande ansvarsfördelning, tidsutrymme, avlastning av arbetsuppgifter, förväntningar etc.

Medarbetarens ansvar är att vara aktiv och ta ansvar för sitt eget lärande och sin egen utveckling i samarbete med andra.

Omfattningen varierar naturligtvis beroende på den nya medarbetarens tidigare utbildning och erfarenheter. Olika individer vill ha mer eller mindre stöd och hjälp. Var i inlärningsprocessen medarbetaren befinner sig spelar naturligtvis också en stor roll för handledarens engagemang.

Bilden nedan illustrerar hur handledarstödet parallellt följer med under den nya medarbetarens första tid.

Modell för Försäkringsutbildning

