

Handledning

med yrkesverksamma i arbete med människor utan och med autism

Helene Tranquist

Jag har under många år arbetat som handledare i personalgrupper som arbetar med personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Jag har ingen formell utbildning i handledning, det är mina kunskaper och erfarenheter som lärare för elever med autism som kvalificerat mig för uppdragen. När jag nu går en utbildning i handledning (10p inom Autismspektrum 21-40 p) vid Växjö Universitet väcks många frågor och det är framförallt två som jag ständigt kommer tillbaka till. **Den första frågan** rör handledning som begrepp och företeelse. Kan det kallas handledning det jag sysslar med? Är det inte konsultation? Eller är det kanske det som mina utländska kolleger kallar supervision? Eller är det må hända undervisning?

Med viss rodnad säger jag till mig själv att nu är det dags att göra det jag borde gjort för länge sedan - definiera vad *jag* menar när jag använder ordet handledning och beskriva hur *jag* ser på det jag gör i handledningens namn. Jag vill i den här artikeln för *mig själv* klargöra och skapa ordning på handledningsbegreppet och komma fram till en definition jag kan känna mig hemma i och som jag kan förankra i mina erfarenheter. Jag tar hjälp av litteratur inom handledningsområdet och inser snart att det inte kommer att bli lätt. Det finns inte *en* entydig och allmängiltig beskrivning av handledning och vad som särskiljer från närliggande begrepp och företeelser som konsultation, supervision, undervisning ...

Den andra frågan jag återkommande brottas med har sin utgångspunkt i det som Gjems (1997) skriver nämligen att den som handleder bör vara en person som först och främst har kunskap om handledning och inte någon som har expertkunskaper inom de ämnen som tas upp i handledningen. Mina erfarenheter är att autismskunskap hos handledaren är en fördel i handledning där deltagarna arbetar med personer med autism. Vad är det som motiverar att så skulle kunna vara fallet? Jag vill i den här artikeln med hjälp av litteraturen och mina egna erfarenheter av handledning i verksamheter för personer med autism fördjupa mig i den frågan i syfte att finna svar jag kan känna mig trygg med.

Jag börjar med **den första frågan**, den som rör handledningsbegreppet. Jag tänker mig en handledningssituation där en grupp människor som är verksamma inom ett visst yrkesområde, men inte nödvändigtvis i samma arbetslag, regelbundet träffas på avtalad tid med en utifrån kommande handledare. En röd tråd i deras arbete är relationer människor emellan. Gruppens medlemmar och handledaren har liknande utbildningsbakgrund. Handledaren har teoretisk och praktisk kunskap om handledning. Det skulle till exempel kunna vara en handledningsgrupp där deltagarna är utbildade specialpedagoger som arbetar inom grundskolan men på olika skolor. De träffar en handledare med samma yrkesbakgrund och erfarenhet från skolans värld. Vid handledningstillfällena lyfts frågor som

rör problem som uppstår i relationen med och mellan elever, föräldrar, kolleger eller skolläda. Vad kännetecknar denna handledning med inriktning på yrkesverksamma i arbete med människor?

Vad är handledning?

För att kvalificera sig för ett visst arbete har de flesta yrkesverksamma gått någon form av grundläggande utbildning. Den kunskap en grundutbildning förmedlar är ofta av teoretisk och allmän karaktär och inte med automatik praktisk tillämpbar. Teoretiska kunskaper som inte är förankrade i ett praktiskt sammanhang riskerar alltid att bli abstrakta. I sin verklighet kan den yrkesverksamme ställas inför utmaningar som kan vara svåra att förstå och hantera och där grundutbildningen inte ger någon konkret hjälp. Det är då som handledning genom sitt sätt att knyta ihop teoretisk kunskap och praktiskt arbete kan vara det som behövs! Innehållet i handledningen kommer ur aktuella frågor och situationer från deltagarnas yrkesvardag (Gjems 1997).

Handledningens syfte

Handledningens övergripande syfte är att behålla och vidareutveckla yrkeskunskaper (Pertoft & Larsen, 2003). Handledning är ett medel för kompetensutveckling, ett redskap för att tillvarata och utveckla yrkesmässig kompetens som utgår från de behov av kunskap som deltagarna i handledningen själva definierar (Gjems 1997).

I handledningen tas sådant upp som direkt eller indirekt rör de personer som deltagarna arbetar med. Handledningen syftar ytterst till att gruppens samlade kompetens ska komma dessa osynliga, men ständigt närvarande huvudpersoner till godo (Gjems 1997).

Handledning är en pedagogisk process

Handledning är en inlärningsprocess för de yrkesverksamma genom att de enskilt och tillsammans utvecklar förståelse och strategier för praktiskt handlande i sin yrkesvardag (Gjems 1997). Det innebär att handledarens syn på hur människor lär har avgörande betydelse för vilka insikter, kunskaper och erfarenheter deltagarna tar med sig från handledningen. Och det i sin tur får direkta konsekvenser för hur tillvaron kommer att gestalta sig för huvudpersonerna – de personer som deltagarna arbetar med.

Mycket förenklat och hårddraget skulle två pedagogiska synsätt och stilar kunna ställas mot varandra genom de konsekvenser de får för handledningens utformning. Om handledaren ser det som sin pedagogiska uppgift att *skapa förutsättningar* för deltagarnas lärande kommer han eller hon att utgå från var deltagarna befinner sig i sina kunskaper och erfarenheter och därifrån med hjälp av pedagogiska metoder lotsa dem framåt i sitt lärande. Ser handledaren sig som någon som ska *förmedla (lära ut)* kunskaper om hur ett problem ska lösas till en grupp deltagare som *mottar (lär in)* den kommer han eller hon att använda sig av metoder för att undervisa deltagarna om det han eller hon vill att de ska lära sig.

Handledning är en social process där empati och bekräftelse är nyckelord

Interaktion och samspel är grundläggande för lärande (Tveiten 2003). Det innebär att relationen mellan handledaren och deltagarna är central i handledningen. Det är en förutsättning för en god relation att handledaren har förmåga att sätta sig in i, acceptera och ta hänsyn till deltagarnas perspektiv på sitt arbete. Det gör empati och bekräftelse till nyckelord. *Empati* är förmågan att

förstå den andres tankar, känslor och handlingar och att kunna använda den förståelsen konstruktivt. Att *bekräfta* är att se och acceptera en annan persons perspektiv och att visa sig beredd att ta hänsyn till det (Kåver & Nilsson 2007).

Att leva sig in i hur den handledde tänker och känner är en ledande uppgift för handledaren. I praktiken handlar det om att handledaren på ett varsamt sätt tar tillvara all sin kunskap och erfarenhet, ser på den handledde och hans situation med saklighetens öga, för att på så sätt hjälpa den handledde att förstå sin situation och sina känslor (Petersson & Vahlne 1997, s. 50). En bärande kraft i handledning är bekräftelsen. Om man bekräftar människan för den hon i grunden är, innebär det att visa henne respekt (Petersson & Vahlne 1997, s. 11).

Empati är också en viktig aspekt av deltagarnas lärandeprocess. I handledningen får de möjlighet att utveckla sin kompetens i att sätta sig in i hur huvudpersonerna - de personer som deltagarna arbetar med - tänker och känner. Den förmågan har stor betydelse för val av lösningar på problem som uppstår i relationen med de personer de arbetar med.

Empati innebär ett försök från hjälparens sida att uppfatta och förstå världen utifrån klientens utgångspunkt, både kognitivt och emotionellt, och att sätta sig in i klientens unika situation (Lauvås & Handal 2001, s. 260).

Vad är supervision, konsultation och undervisning?

Supervision innebär kortfattat att någon som är kunnigare och mer erfaren inom yrkesområdet utbildar och fortbildar någon inom området mindre kunnig och erfaren person. Det kan vara en person som finns i verksamheten eller någon som kommer utifrån. Handledaren har formellt högre status än dem som får handledning och han eller hon kan också bestämma hur arbetet ska utföras. Supervision pågår under en längre tid och handledaren har under den här tiden ansvaret för det som den som ska lära sig gör i sitt arbete (Lauvås & Handal 2001).

Konsultation innebär att handledaren kommer utifrån och är tillfrågad för sin kompetens och syftet med konsultationen är att den ska resultera i råd om handlingssätt i en viss situation. Handledningen är sakinriktad och fokuserar på konkreta problem i arbetet och pågår under en viss avtalad tid eller tills de problem som varit utgångspunkten för handledningen är lösta. Handledaren har inte ett personligt ansvar för det som handledningen leder till. De handledda avgör om de vill följa eller avvisa handledarens råd (Lauvås & Handal 2001).

En skillnad mellan supervision och konsultation ligger i ansvarsförhållandet. Handlar det om supervision ligger det formella ansvaret hos handledaren och vid konsultation är det deltagarna som har ansvaret för det som handledningen resulterar i.

Att handledning är en form av pedagogisk verksamhet och att handledarens syn på lärande får konsekvenser för handledningens utformning har redan diskuterats i den här artikeln. När jag använder undervisningsbegreppet i handledningssammanhang får det stå för den enkelriktade kommunikation som sker när handledaren förmedlar sina kunskaper i organiserad form genom att till exempel föreläsa för deltagarna.

Så här ser jag på handledning

Kommen så här långt i mina försök att för mig själv klargöra vad handledning är kan jag konstatera att jag inte har några färdiga svar men många nya frågor. Jag känner igen mig i vad Tveiten (2003) skriver: *... jag konstant har tvingats till att reflektera över vad handledning är, vad avsikten med handledning är och hur denna avsikt kan tas tillvara. Ju mer jag tänker på detta, ju svårare blir det att ge klara och entydiga svar. Konstant dyker nya tankar och perspektiv upp* (s. 8).

Det är så det är och vad jag funnit är en förståelse för vikten av ständig reflektion kring det jag gör i handledningens namn som kommer att följa mig i fortsatt sökande efter ett eget innehåll i handledningsbegreppet. Tveiten (2003) skriver: *Att begreppet är så dåligt definierat gör att den som innehar en handledarfunktion bör vara medveten om sitt eget innehåll i begreppet och ständigt göra detta innehåll till föremål för reflexion* (s. 33).

Jag vågar mig dock på en första kortfattad sammanfattning av mitt sätt att se på handledning:

- Handledningens syfte är att tillvarata och vidareutveckla yrkesmässig kompetens till det bästa för de personer som den handledde arbetar med.
- Kompetensutveckling handlar om att utveckla förmågan att hantera yrkesmässiga utmaningar och att bli väl rustad att hantera de problem som kan uppstå i arbetet nu och i framtiden.
- Handledning handlar om lärande för den handledde och handledarens uppgift är att med hjälp av pedagogiska metoder skapa bästa möjliga förutsättningar för detta lärande.
- Nyckelord i handledning är empati och bekräftelse.
- Handledning är ett överordnat begrepp som med dessa punkter som grund kan utformas på olika sätt beroende på om tyngdpunkten ligger på supervision, konsultation eller undervisning. Deltagarnas behov och förutsättningar kräver olika former av handledning. En viktig uppgift för handledaren är att analysera den situation han eller hon står inför för att se vilken typ av handledning som krävs.
- Handledaren behöver ständigt reflektera över frågan: Vad tar deltagarna i gruppen med sig från handledningen, är det vad jag som handledare tror eller är det något annat?

Är autismkunskap hos handledaren en fördel i handledning med yrkesverksamma inom autismområdet?

Så till **den andra frågan**, den som handlade om autismkunskap hos handledaren har någon betydelse i handledning med yrkesverksamma inom autismområdet. Jag tänker mig en handledningssituation där ett arbetslag som arbetar med personer med autism i en och samma verksamhet regelbundet träffas för handledning med en utifrån kommande handledare. Arbetslaget enas inför varje handledningstillfälle om frågeställningar att ta upp och dessa gäller i de flesta fall beteendet hos någon av personerna med autism som de arbetar med. Utbildningsbakgrund och erfarenhet hos deltagarna kan variera mycket. Vad kan motivera att det är viktigt att handledaren förutom sina handledarkunskaper har kunskap om autism?

I mitt sökande efter svar på den frågan ser jag återigen *empati* som *ett* nyckelord. Handledarens uppgift är att skapa förutsättningar för deltagarnas kompetensutveckling så att de blir väl rustade att hantera de utmaningar de ställs inför i mötet med de personer de arbetar med. Vilken kompetens är det som i första hand ska utvecklas? Mitt svar blir: *förmågan att sätta sig in hur personen med*

autism tänker och känner i de situationer där problem uppstår. Det är ur den förståelsen som lösningar på det som upplevs som problem kommer (ofta av sig själv!). Min erfarenhet är att det utan förståelse för de kvalitativa annorlunda heter i sättet att tänka som förklarar beteendet hos personer med autism finns en risk att beteendet tolkas ur deltagarnas egna perspektiv och de kommer att agera utifrån det.

Kåver & Nilsonne (2007) använder begreppen ingrupp och utgrupp och menar att människor delar in folk i vi och ni och att empati i värsta fall kan vara reserverad för ingruppen. Vi lever oss in i ingrupsmedlemmarnas situation men när det gäller utgrupper kan det vara svårare. Jag ser det som en mycket stor risk att personerna med autism i en verksamhet blir betraktade som en utgrupp av de personer som arbetar med dem. De yrkesverksamma har inte den förståelse för sättet att tänka som krävs för att möta personerna med autism med den empati som är så nödvändig för att förstå deras beteenden och de problem som kan uppstå i samband med dessa.

Kåver & Nilsonne (2007) talar också om vikten av att ta sig över i den andres utsiktstorn, det vill säga att försöka ta den andres perspektiv för att kunna handla så klokt som möjligt. En uppgift för handledaren är att öka deltagarnas kompetens att ta sig över i det utsiktstorn som personen med autism står i.

I samma ögonblick som du är beredd att verkligen ta reda på hur den andre tänker, hur hon eller han ser på läget, hur hon eller han känner, så har första steget tagits mot en dialog som kan bryta ett låst läge (Kåver & Nilsonne 2007, s. 97).

Också när det gäller den aspekt av empati som gäller handledarens förmåga att sätta sig in i deltagarnas yrkesmässiga vardag är kunskap om autism en fördel. Gjems (1997) skriver att handledning ska vara som en inlärningsprocess mellan jämlikar och utgår då från att handledaren och deltagarna i handledningsgruppen har samma yrkesutbildning. Ett jämlikt förhållande skapar bästa förutsättningar för att diskutera och behandla problem från yrkesområdet. I arbetslag i verksamheter för personer med autism förekommer sällan de jämlika förutsättningarna utifrån yrkesbakgrund. Arbete med personer med autism kan ses som det gemensamma yrket – oavsett utbildningsbakgrund. Kunskap och erfarenhet från autismområdet hos handledaren ger förutsättningar för en jämlik relation med deltagare som har arbete med autism som yrke.

Lauvås & Handal (2001) skriver att både deltagarna och handledaren ska ha tredje parts intressen som en gemensam referensram. Tredje part i det här fallet är personen med autism. Det är hans eller hennes perspektiv som är den gemensamma referensramen för de frågor som tas upp i handledningen. Kunskap om perception och kognition vid autism ger en gemensam referensram hos handledare och deltagare. Om handledaren saknar den kunskapen kan det äventyra deltagarnas förtroende för handledaren. Om deltagarna saknar den kunskapen blir det en indikation för handledaren om fokus för kompetensutvecklingen hos deltagarna. När den gemensamma referensramen finns är det en grund för ett samtal mellan jämlikar som i allra högsta grad gynnar personen med autism.

Till slut

Jag undrade i inledningen till artikeln om det jag gör i handledningens namn kan kallas handledning eller om det är konsultation eller supervision eller undervisning? Genom mina reflektioner tycker jag mig kunna svara ja, det kan kallas handledning. Jag ser handledning som ett övergripande begrepp och hur den utformas ser olika ut i olika handledningsgrupper. Ibland blir det mer konsultation eller kanske till och med supervision. I handledning med deltagare som arbetar med personer med autism kan det vid första mötet visa sig att kunskapen om autism ur ett perceptuellt och kognitivt perspektiv är nästan obefintlig och då kan inslag av undervisning dominera under de första handledningstillfällena. Det ger en förutsättning för en gemensam referensram i den fortsatta handledningssituationen.

Jag skrev i inledningen att det är min erfarenhet att kunskap om autism hos handledaren är en fördel i handledning där deltagarna arbetar med personer med autism och jag undrade vad det är som motiverar att det skulle kunna vara så? Mitt arbete med den här artikeln har resulterat i att kunskap om autism behöver specificeras till kunskap om perceptuella och kognitiva funktionsnedsättningar vid autism och vad de får för konsekvenser för personen. Det är den kunskapen som har betydelse. Och det handlar återigen om synsätt! När jag säger att autismkunskap är en fördel menar jag utifrån ett synsätt att beteendet hos personen med autism är en logisk konsekvens av hur han eller hon upplever och tolkar situationen där beteendet sker. Med den avgränsningen av autismkunskapen som grund har jag blivit bekräftad i att autismkunskap hos handledaren är kanske inte bara en fördel i handledning med yrkesverksamma inom autismområdet utan en nödvändighet.

Samtidigt är jag övertygad om att det i handledning med yrkesverksamma i arbete med personer med autism krävs betydligt mer än bara autismkunskap hos handledaren. Det är inte bara god autismkunskap som gör handledaren till en bra handledare. *Handledning är en exklusiv form av pedagogiskt arbete* (Handal & Lauvås 2001 s. 25). Kvalificerad handledning med yrkesverksamma inom autismområdet kräver en utbildad handledare med autismkunskap.

Det riktigt stora nyckelordet i svaren till båda de frågorna jag ställde mig i inledningen är *empati*. När jag som handledare utgår från att deltagarna i handledningsgruppen själva har de bästa förutsättningarna att hitta sätt att hantera de problem som uppstår i arbetet är mitt ansvar som handledare att bana väg för att så kan ske. Det leder till det som Lauvås & Handal (2001) säger: *Det är de **frågor** man har som är centrala och vissheten om att andra tänker intressant tankar, att var och en handlar förnuftigt utifrån sina utgångspunkter och att det är intressant att **förstå** så mycket som möjligt av andras sätt att se på saker och ting. I stället för att vara inriktad på sitt **eget** tänkande, blir man som handledare mer intresserad av hur **andra** tänker* (s. 16-17).

Empati är också avgörande för att deltagarna i handledningsgruppen ska utveckla sin kompetens i arbetet med personer med autism. *Andras handlingar kan ibland te sig obegripliga när du står i ditt eget utsiktstorn... Det finns alltid en förklaring till att en människa gör det hon gör. Om det är viktigt för dig att förstå, börjar du med att försöka ta reda på hur den andre tänker och känner* (Kåver & Nilsonne 2007, s. 70). *Att förstå det giltiga i någons reaktioner just nu, under rådande omständigheter, kan bli magiskt* (Kåver & Nilsonne 2007, s. 87). Det är den magiska upplevelsen jag som handledare vill bidra till i handledning med yrkesverksamma inom autismområdet!

Referenser

Gjems, Liv (1997); **Handledning i professionsgrupper**. Studentlitteratur, Lund

Kåver, Anna & Nilsonne, Åsa (2007); **Tillsammans. Om medkänsla och bekräftelse**. Natur & Kultur, Stockholm

Lauvås, Per & Handal, Gunnar (2001); **Handledning och praktisk yrkesteori**. Studentlitteratur, Lund

Pertoft, Mona & Larsen, Birgitta (2003); **Grupphandledning med yrkesverksamma i människovård**. Liber AB, Stockholm

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

Tveiten, Sidsel (2003); **Yrkeshandledning – mer än ord**. Studentlitteratur, Lund

Artikelförfattare är **Helene Tranquist** som är pedagog och hon arbetar som utbildare och handledare efter att under många år ha arbetat som pedagogisk ledare på en skola för elever med autism.

Pedagogiskt Perspektiv AB, Stockholm, 2008