

## Utvärderingen av grupphandledning hösten 2008

Under hösten har personalen på sex fritidsgårdar i Västerbotten haft grupphandledning med Gerhard Degerfeldt. Gerhard är certifierad handledare och bedriver en handledning utifrån ett systemteoretiskt och salutoget perspektiv. Det innebär att man ser arbetsgruppen som en helhet där alla är viktiga och att man genom att fokuserar på det som fungerar stärker såväl de enskildas kompetens som gruppens gemensamma kompetens.

Fritidsgårdarna som har haft handledning finns i Skellefteå (2 st), Umeå (2 st), Vännäs och Holmsund. Sammanlagt har 34 personer deltagit i grupphandledningen, varav är 20 kvinnor och 14 män. I denna utvärdering sammanställs svaren från samtliga fritidsgårdar och det är 31 stycken som har svarat på frågorna.

På den första träffen fick deltagarna svara på några frågor om vilka förväntningar de hade inför handledningen. Frågorna handlade om vad de trodde att handledningen skulle ge dem som privatpersoner, som fritidsledare och vilka effekter det skulle ge i personalgruppen samt i verksamheten. På sista träffen fick de en utvärderingsenkät som följde upp dessa förväntningar. I enkäten svarade de på en femgradig skala i vilken utsträckning handledningen påverkat dem som privatperson, i deras yrkesroll som fritidsledare samt hur den påverkat personalgruppen och verksamheten. De ombads också ge konkreta exempel på vad handledningen lett till.

På skalan tolkas 1 och 2 som att handledningen haft liten effekt medan 4 och 5 innebär att den haft stor effekt. 3 innebär att handledningen har påverkat dem i en viss utsträckning.

### Handledningens effekt på privatpersonen

Inför handledningen förväntade sig deltagarna att processen skulle bidra till deras personliga utveckling. De skrev att de hoppades på att bli tryggare med sig själv, lära känna sig själv bättre och börja reflektera mer över sig själv som individ och som en i gruppen. De trodde också handledningen skulle kunna hjälpa dem bli bättre på att lyssna på andra samt hjälpa dem få större förståelse för andras åsikter och agerande.

#### Utvärdering

Har handledningen påverkat dig som privatperson?						
Lite	1	2	3	4	5	Mycket
	4	4	12	8	3	

De allra flesta upplever att handledningen har påverkat dem som privatperson. Av 31 är det 11 som tycker att det påverkat dem mycket. 12 har valt trean och det tolkas som att det påverkat dem i viss utsträckning. De resterande 8 tycker att handledningen inte har påverkat dem desto mer.

När de ger konkreta exempel på vad handledningen har lett till svarar de bland annat att de har börjat reflektera mer över sig själv. De tänker också mer på hur de kan uppfattas av andra och hur de uppfattar andra. Några upplever att de har blivit lugnare och tryggare i sig själva och i gruppen. Handledningen har också väckt många frågor hos dem. De funderar mer på sig själv och hur de reagerar och agerar i olika situationer både som privatperson och i sitt yrke.

## Handledningens effekt för yrkesrollen

När det gäller förväntningar på vad handledningen skulle ge dem i deras yrkesroll så hoppades de på att det skulle leda till att de lärde sig mer om arbetet, blir tryggare i ledarrollen och blir bättre på att möta ungdomar.

### Utvärdering

Har handledningen påverkat dig i din roll som fritidsledare?						
Lite	1	2	3	4	5	Mycket
	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	

Det är 14 som tycker att handledningen har påverkat dem mycket i deras yrkesroll. 7 tycker det har påverkat dem i viss utsträckning medan 10 anser att det inte påverkat dem i någon större utsträckning.

När de ska beskriva på vilket sätt de har påverkats svarar de att de har blivit tryggare i sin ledarroll samt att de har fått nya idéer och ny kunskap om arbetet. De tycker att handledningen har fungerat som ett bra tillfälle att diskutera olika problem med sina kollegor.

Huruvida de har påverkats i sin roll som fritidsledare beror naturligtvis på vilken bakgrund de har. Har de arbetat många år inom yrket har de kanske inte påverkats lika mycket som de som nyligen börjat arbeta som fritidsledare.

## Handledningens effekt på personalgruppen

Förväntningarna på vad handledningen skulle ge personalgruppen kan sammanfattas med att man hoppades på att lära känna varandra bättre och bli en mer sammansvetsad grupp. Det handlar om respekt och tillit för varandra, att ha ett öppet klimat och kunna diskutera och lösa problem tillsammans. Man hoppades också att handledningen skulle synliggöra olika kompetenser i gruppen och att man skulle bli bättre på ta vara på varandras kunskap. På någon av fritidsgårdarna såg man det som ett bra tillfälle att få en bättre relation till de timanställda ledarna.

### Utvärdering

Har handledningen gett några effekter i personalgruppen?						
Lite	1	2	3	4	5	Mycket
		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	

Utvärderingen visar att en klar majoritet, 25 stycken, tycker att handledningen har påverkat personalgruppen mycket. I motiveringen bekräftas förväntningarna man hade innan. Man har lärt känna varandra bättre, man har fått starkare sammanhållning och man har blivit bättre på att prata med varandra och lösa problem. Det poängteras också att det är bra att det kommer en extern handledare eftersom den är neutral i sakfrågor som berör arbetsplatsen.

## Handledningens effekt på verksamheten

En personalgrupp med stark sammanhållning och med ledarna som är trygga med varandra är grundförutsättningar för en bra verksamhet. Förväntningarna var att handledningen skulle leda till en mer sammansvetsad personalgrupp och att det i sin tur skulle ge ökad trygghet i verksamheten. Några hoppades att de i handledningen skulle kunna diskutera och komma överens om gemensamma regler och rutiner som i sin tur skulle leda till större kontinuitet i arbetet.

*Utvärdering*

Har handledningen gett effekter i verksamheten på fritidsgården?						
Lite	1	2	3	4	5	Mycket
	2	4	13	7	4	

Det är 11 som tycker att handledningen haft stor effekt på verksamheten och 13 tycker att det har påverkat i viss utsträckning. 6 tycker att det inte påverkat verksamheten desto mer.

När de ger konkreta exempel handlar det om att de har börjat arbeta på nya sätt i vissa sammanhang, de har provat på nya metoder eller enats om gemensamma regler. De beskriver att de har blivit en mer sammansvetsad personalgrupp och därför kan bedriva en bättre verksamhet. Några har haft svårt att svara på frågan eftersom de arbetat så kort tid som fritidsledare. Vissa anser att det är svårt att säga hur det har påverkat verksamheten efter att endast ha haft handledning en termin.

**Övrigt**

Samtliga är nöjda med sin egen, sin grups och handledarens insats under träffarna. Handledningen har upplevts som mycket positiv och man vill gärna fortsätta med det. Några anser att handledning borde vara obligatorisk för personal på fritidsgårdar. Ska det ge långsiktig effekt och påverka verksamheten tycker de att det borde pågå längre än en termin.

**Reflektioner**

Utvärderingen av höstens grupphandledning är positiv precis som utvärderingen våren 2008. Deltagarna upplever att handledningen påverkar dem på flera sätt. Den individuella nyttan är att de upplever att de har lärt känna sig själv bättre och att de har börjat reflektera över sig själv, sin roll i arbetet och över hur de tolkar andras agerande. Effekterna på personalgruppen handlar om att de har lärt känna varandra bättre och enats om ett gemensamt förhållningssätt i mötet med ungdomarna.

På frågan om hur det tycker att verksamheten har påverkats av handledningen har många svarat något i stil med "en tryggare personalgrupp ger en tryggare fritidsgård och det gynnar ungdomarna". De har svårt att konkretisera effekten ytterligare. Några nämner att de har provat nya metoder och fått nya idéer som de har tillämpat i verksamheten. Det är svårt att utvärdera vilka effekter handledningen har på den vardagliga verksamheten för det är många faktorer att ta i beaktande. Det finns inte alltid en synlig och direkt koppling mellan förändringar i verksamheten och grupphandledningen, även om man kan anta att handledningen leder till förändringar i personalgruppens arbete.

Redan på våren konstaterades att en termin är för kort tid för att genomföra en fullständig handledningsprocess. Även höstens grupper tycker en termin är för kort och vill gärna fortsätta under våren. De anser att det finns mer de vill arbeta med i gruppen. Därför rekommenderas att grupperna träffar handledaren minst ett år.

Det är uppenbart att en extern handledare sätter igång processer i en personalgrupp som kan leda till en positiv utveckling av verksamheten. Handledningen bör också ses som ett verktyg för intern kompetensutveckling. I en personalgrupp finns många olika kompetenser och erfarenheter som i en handledningsprocess kan överföras mellan kollegorna.