

Beskrivelse af supervision

v. Michael Bager, supervisoruddannet fra Kempler Institutet

Hvad er supervision?

Supervision betyder at vejlede og rådgive. Supervision er en særlig læreproces, hvor fagpersoner eller grupper får vejledning og rådgivning om deres faglige arbejde. Supervisionen tager udgangspunkt i konkrete problemstillinger fra det professionelle liv. Læreprocessen giver supervisanden mulighed for refleksion og fordybelse samt at øge sine faglige og personlige kvalifikationer - og lære at udnytte disse bedre.

Supervisionens områder - hvad får man supervision på?

Der inddrages både faglige og personlige aspekter i supervisionen – udgangspunktet er at problemstillingen skal være af faglig karakter og må ikke have direkte privat karakter (dog kan der arbejdes med private forhold, der er *afledt* af den aktuelle arbejdssituation). Alt hvad der fylder i dagligdagen kan være relevant. Det er hyppigt relationer til patienter/kunder, samarbejdspartnere, kolleger, symptomer på stress eller begyndende udbrændthed.

Undervisning og tematiserede diskussioner kan indgå, som en del af supervisionen.

Det er på en måde ganske enkelt: det der optager dig i dit faglige liv, kan bringes frem i supervisionen.

Tid

Et supervisionsforløb tager ca. 1-1½ time pr. problemformulering, og afhængig af gruppens ønsker, kan man nå et eller to supervisionsforløb pr. gang. Dette afklares med gruppen, inden vi starter supervisionen.

Hvad er vigtigt for mig?

Vi har dels vores faglige baggrund, men bestemt også os selv som mennesker, som "værktøj", når vi arbejder med andre mennesker. Vi er ikke maskiner og arbejder heller ikke med maskiner – derfor er det vigtigt, også at have fokus efter behov på den personlige del i arbejdet. Det er i den sammenhæng mit ansvar som supervisor, at grænsen til terapi ikke overskrides. Grænsen mellem terapi og supervision drøftes ved første møde. Fokus for supervisionen vil i hvert enkelt tilfælde blive valgt ud fra en fælles drøftelse.

Jeg bruger aktivt de øvrige personer i gruppen som "reflekterende team". Det reflekterende team, som sidder og kigger på, har til opgave at lytte og at undres. Når det reflekterende team bruges, taler de enten direkte til supervisor eller sammen indbyrdes og kan dermed bygge videre på hinandens tanker. Team-refleksionerne kan være af forskellig karakter. Både erfaringsrelaterede og løsningsrelaterede, men også med de vilde ideer eller en vægtning af mulige dilemmaer. Det reflekterende team taler til supervisor og ikke supervisanden. Det reflekterende team er et tilbud til supervisanden, som sidder lytter, og det er op til supervisanden at udvælge, om og hvad, der skal kommenteres/arbejdes videre på.

Michael Bager

bagerogaagaard.dk

Farimagsvej 38, 2.

DK 4700 Næstved

Mob +45 50 72 78 40

www.bagerogaagaard.dk

mb@bagerogaagaard.dk

CVR-nr. 25927001

Hvis man gør det, man plejer at gøre,
får man det, man plejer at få

Hvem superviserer jeg?

Jeg superviserer primært indenfor erhverv, hvor 'mennesker har med andre mennesker at gøre'. Det er typisk misbrugskonsulenter, familiecentre, opholdssteder for psykisk syge, frivillige organisationer, familiepleje, væresteder mm.

Jeg superviserer både medarbejdere og ledere.

Forventningsafstemning

Den første gang gruppen møder mig, vil jeg præsentere mig selv, hvordan jeg superviserer, og hvad jeg vægter i supervisionen. Derefter er der en fælles forventningsafstemning i gruppen, hvad der vægtes af deltagerne til supervision, hvordan det skal foregå, aftale om fortrolighed, er der emner, der skal have særligt fokus (fx modoverføringer) mm.

Hver gang jeg mødes med gruppen, tager vi en "siden sidst" runde – hvor hver medarbejder fortæller, hvordan det går med arbejdet og om de umiddelbart har noget til supervisionen.

Evaluering

Der afholdes 5-10 minutters evaluering i forbindelse med hver enkelt supervision.

At modtage supervision

Er noget man skal lære, - og for at nå dertil forudsættes en personlig parathed. At man er parat er imidlertid ikke det samme som, at det er nemt. Det er vanskeligt for mange af os, at fortælle andre om de problemstillinger vi sidder i, både personligt og arbejdsmæssigt. Det vil være naturligt, at vi har vore forsvar mobiliseret, når talen er på vore egne ømme punkter. Derfor er det af største betydning at gruppen bliver et trygt sted at være og at den formår at rumme de problematikker, som fremføres af gruppens medlemmer. For supervision kan kun modtages i en tryk, anerkendende og tillidsfuld atmosfære.

Ansvar for samtalen

Supervisor har ansvaret for, at supervisionen foregår i god atmosfære og at den kontrakt, der er indgået, overholdes. Supervisor tager ikke ansvar for de handlinger, initiativer, beslutninger etc. der foretages som følge af supervisionen – dette ansvar ligger alene hos kunden.

Rapportering til ledelsen

Hvis der i forbindelse med supervisionen viser sig at være forhold, som lederen bør have kendskab til, eller forhold, der skal indberettes, vil der forud for en sådan orientering til ledelsen, være gjort et stykke arbejde i gruppen, således at både orienteringen og grundlaget for den, vil være kendt af supervisand/gruppen.

Sådan foregår det hel konkret

Første punkt er "siden sidst runden", hvor hver person om det, der lige nu optager vedkommende og fylder vedkommendes liv – både glædelige og belastende oplevelser (forinden er aftalt, om private emner også kan nævnes). De øvrige må ikke kommentere – men gerne spørge opklarende.

Herefter udvælges og prioriteres i fællesskab hvem "der skal på" i supervisionen i dag, og hvor lang tid vi har til rådighed (herunder om vi skal nå et eller to emner).

Indledende fase

1. Danne par – er du klar? At komme til stede
2. Hvad vil du gerne være klogere på efter snakken?
Har du tænkt over noget, som vi skal snakke om?
3. Foreløbig problemformulering

Arbejdsfase

4. Beskrivelse af sagsforløbet
 - Hvad er din situation?
 - Hvordan ser du dit problem?
 - Fakta om forløb, tid rolle, plan, rammer og kompetencer.
 - Konkret samtale/ situation
 - Her arbejder vi helt konkret
 - Fakta om forløb, tid rolle, plan, rammer og kompetencer.
 - Konkret samtale/ situation
 - Præcisering - evt. ændring af problemformulering.
5. Vurdering/ tolkning af sagen og af den faglige indsats.
6. Bearbejdning (kan inddrages)
 - Afprøvning af supervisandens overvejelser
 - Træning af mulige formulerings-/handlemåder
 - Rollespil (her kan tages en person fra gruppen og "agere problemperson").
 - Teoretiske overvejelser
 - Erfaringsudveksling
 - Rådgivning, undervisning

Afsluttende Fase.

7. Planlægning – hvad vil du gøre nu?
8. Evaluering
 - Hvordan har det været at være dig?
 - Hvad tager du med dig herfra i dag?