



SUPERVISION

skaber kvalitet

Supervision skal have legitimitet både blandt medarbejderne og den ledelse, der stiller arbejdstid til rådighed. En underviser i supervision fortæller om tilrettelæggelse af den gode supervision.

Trine Schøning Torp er lektor på Professionshøjskolen Metropol og i gang med sit sjette hold på skolens et-årige supervisorsuddannelse.

- Den gode supervision er et forum, hvor supervisor sammen med supervisanderne skaber større sikkerhed, afklaring og forståelse. Formålet er ikke at finde løsninger og opnå enighed, men at supervisanden med støtte og udfordring fra gruppen reflekterer over sin praksis og på den måde får øje på nye perspektiver og veje. Det kan være i forhold til dilemmaer i arbejdet, i forhold til metoder, men også noget personligt med betydning for opgaverne, forklarer hun.

Trine Schøning Torp fortæller, at supervision kan grænse op til terapi, selv om det ikke må ende som sådan. Fokus for supervision er job- og opgaverelateret.

- Det skal altid handle om arbejdet, men man bringer jo også sin person med sig på jobbet og ind i de måder, man løser sine opgaver på. Så man kan ikke bare udelukke de personlige faktorer i forhold til de sager, man bringer op under supervisionen, for vi bruger jo også os selv som mennesker, når vi er på arbejde. Så det handler om at forholde sig til de personlige ting, der har betydning for arbejdets udførelse – at se på sig selv og sine egne bidrag.

Tillid gennem kontrakt

Når en arbejdsplads overvejer supervision, bør medarbejdere og ledelse gøre sig klart, hvad formålet er.

- Det kan for eksempel handle om større sikkerhed i arbejdet eller en kvalitetssikring i opgaveløsningen. Man kan også vende den om og sige, at hvis supervision er svaret, hvad er så spørgsmålet?

Tilliden i supervisorsrummet skabes med den indledende kontrakt, som supervisor og supervisander indgår på deres første møde. Den skal omfatte de fysiske rammer, frekvensen, aftaler om emner og fortrolighed.

Forinden skal ledelsen gerne have deltaget i et formøde om krav og forventninger til supervisionen, så den har legitimitet i forhold til arbejdspladsen.

- Der skal etableres et trygt læringsrum, hvor man har vedtaget en etik for tavshed om de emner, der bringes op, ligesom man skal aftale, hvordan man taler sammen, hvad man taler om og en række andre detaljer. Uanset det konkrete indhold handler det om, at de involverede parter får afstemt forventningerne til supervisionen.

Dynamikken og kulturen i en supervisorsgruppe kan udvikle sig. Derfor er det vigtigt, at der undervejs er mulighed for at evaluere, om supervisionen som læringsrum fortsat indeholder den nødvendige støtte og udfordring.

- Når jeg begynder et supervisorsforløb, indleder jeg med et formøde med de medarbejdere, der skal deltage, og den ansvarlige leder, hvor vi gør formålet og forventningerne klare. Så kan vi for eksempel efter tre sessioner aftale, at vi stopper op og evaluerer form og indhold, og om vi skal fortsætte eller stoppe.

”Uanset det konkrete indhold handler det om, at de involverede parter får afstemt forventningerne til supervisionen.”

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisorsuddannelse.

Supervisor er leder af en refleksionsproces

For Trine Schøning Torp er det ikke afgørende, om supervisor har faglig indsigt i supervisanderne daglige arbejdsopgaver.

- Den gode supervisor er den, der kan lede den refleksionsproces, supervision er. Supervisorens ledelse af gruppen handler om at styre, hvem der lytter og

taler, om at undersøge den aktuelle problemstilling sammen med supervisanden og om at give gruppen opgaver, som både kan støtte og forstyrre supervisanden. Supervisoren skal understøtte gruppen i at udvikle et rum, hvor man ikke er på jagt efter sandhed eller sikre svar, men hvor fokus ligger på at vurdere forskellige perspektiver og muligheder i forhold til den konkrete sag.

For både supervisor og supervisander gælder det ifølge supervisionsunderviseren om at anerkende, at alle gør deres bedste ud fra de bedste intentioner. Og at alle kan komme i tvivl, køre fast eller blive blinde for noget og derfor kan have brug for andres nysgerrighed og gode spørgsmål.

”Den gode supervision er et forum, hvor supervisor sammen med supervisanderne skaber større sikkerhed, afklaring og forståelse.”

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisionsuddannelse.

Supervisanden er dedikeret

Den gode supervisand er en, der vil supervisionen, er motiveret og ifølge Trine Schøning Torp deltager frivilligt.

- Det kan være svært at kræve frivillighed, hvis der er en forventning om, at alle deltager, men så bør man i det mindste være åben om, at der kan være skepsis i gruppen, siger hun.

Den overvindes gennem en ærlig åbenhed og op-rigtig nysgerrighed, som skaber gennemsigtighed og dermed skaber plads til skepsis og begejstring.

- Det er derfor også vigtigt at tale om relationerne i gruppen uden for supervisionsrummet, og at man ikke er blind for de indbyrdes magtforhold, der kan ligge mellem for eksempel menige medarbejdere og en faglig koordinator. Det er vigtigt, at deltagerne giver udtryk for, hvordan de oplever de indbyrdes relationer i gruppen. Men man kan ikke aftale sig ud af, hvordan folk har det, så frivilligheden er ligesom forventningsafstemningen afgørende.

Supervisionsgruppen er hjælpere

For Trine Schøning Torp er seks-otte personer en ideel størrelse for en supervisionsgruppe. Er der færre, tabes dynamikken for hurtigt, og er der flere, kommer den enkelte for sjældent på.

- Supervision bliver interessant, når supervisoren sammen med supervisanden bruger sessionens øvrige deltagere som hjælpere.

”Det skal altid handle om arbejdet, men man bringer jo også sin person med sig på jobbet og ind i de måder, man løser sine opgaver på.”

Trine Schøning Torp, psykolog og underviser på Professionshøjskolen Metropol's et-årige supervisionsuddannelse.

Supervision i grupper med medlemmer med samme professionsbaggrund giver ifølge Trine Schøning Torp mulighed for en højere grad af specialisering og fordybelse i det konkrete praksisområde. Det kan skabe større genkendelse hos deltagerne, men rummer samtidig risikoen for, at perspektiverne bliver for snævre, og nysgerrigheden for lille. Omvendt kan en supervisionsgruppe også gå på tværs af fagligheder på arbejdspladsen og rumme medarbejdere med meget forskellige opgaver.

- Der kan være fordele i tværfaglig supervision blandt gruppemedlemmer, der ikke arbejder sammen til hverdag. Det gør det nemmere at være nysgerrig og udforskende på de problemstillinger, der bliver rejst, fordi man ikke sidder midt i den samme situation eller har stærke meninger omkring. Her kan ulempen så være, at man ikke går helt ned i detaljen på grund af manglende indsigt i specialerne.

Man står ikke alene

For Trine Schøning Torp er et væsentligt formål med supervisionen nemlig at få afindividualiseret de problemstillinger, der bringes frem.

- Så opdager supervisanden og de øvrige deltagere, at de ikke står alene med udfordringerne. Set fra et lederperspektiv sker der en kvalitetsudvikling, fordi medarbejderne under supervisionen hjælper hinanden på alternative veje i forhold til opgaver og faglighed, som for eksempel kan forbedre arbejdsgange og sagsbehandling. Samtidig får medarbejderne en oplevelse af ikke at stå alene med de vanskelige emner og sikrer gennem gensidig støtte samtidig hinanden mod at brænde ud.