

SUPERVISION - EN MÅDE AT UDVIKLE SIN VEJLEDNING PÅ

INTERVIEW AF CHARLOTTE KNAGH TROJAHN OG HELLE LAUSEN

Vi har sat os i et af de lokaler, der normalt også bruges til supervision internt i SRG. Der er et stort bord i midten af lokalet med stole omkring og plads til ca. 8-10 personer. I dag er vi bare 3: Helle, Ditte og jeg. Vi skal tale om supervision, hvad det er, hvad det ikke er, og hvordan det kan bruges.

Ditte lægger ud: "Supervision bliver brugt forskelligt og kan se ud på mange forskellige måder, f.eks. bruger vi det internt i SRG til opkvalificering, faglig sikring og udvikling. Men vi tilbyder det også til vores eksterne samarbejdspartnere". Og det er netop dét, denne artikel omhandler.

Når vi har inviteret vores kollega, Ditte Charles, med i samtalen, er det fordi, at Ditte har stor erfaring med at yde supervision til eksterne samarbejdspartnere - og især til studievejledere. Derfor læner vi os trygt tilbage, og lader interviewet gå sin gang.

Hvad betyder supervision?

Vi starter med det helt åbenlyse spørgsmål til Ditte om, hvad supervision egentlig er. Ditte forklarer: "Supervision er rent sprogligt sammensat af "super" (over) og "vision" (blik). Altså en hjælp, der kommer udefra til at få og holde overblik."

Men hvad er så supervision af studievejledere?

"Supervision er en faglig sikring eller hjælp til at skabe den bedst mulige vejledning", svarer Ditte, "det gør ens vejledning mere effektiv, når man ser ting klart". Hun udfolder, at man på den måde kan være mere skarp på, at man gør det stykke arbejde, der er allermost hjælpsomt for den studerende. Det er en hjælp til at se dét, der er, så man får nye veje at gå, eller så man går mere ubesværet på den vej, som man allerede er på.

Supervision kan nemlig også aflaste og virke stressforebyggende for vejlederne, der kan føle sig mindre tyngede eller belastede efter supervisionen. For supervision er i høj grad også en hjælp til at være med og håndtere de svære følelser, som kan opstå, når man laver relationsarbejde.

"Dertil kommer, at supervisionen er en støtte i at sikre det etiske blik i vejledningen. Forstået på den måde, at det er en hjælp til at forvalte det ansvar det er, at skulle hjælpe andre, der har det svært eller er et svært sted. På denne måde deler vejledere, psykologer og mange andre faggrupper vilkår", runder Ditte af.

Den primære opgave i supervisionen er altså at skabe mulighed for, at der kan foregå den bedst mulige vejledning i vejlederens hverdag?

“Ja, fokus er hele tiden på, hvad supervisandens behov er med henblik på, hvad den studerendes behov er, som supervisanden skal tilbage og hjælpe” svarer Ditte.

Vi taler om de krav, som det stiller til supervisors rolle...

At have overblik betyder, at supervisor i videre udstrækning skal have overblik over kontekst og rammer, over hvad der er tilsted både i og uden for rummet. Altså at have blik for hvad der kan være til stede hos supervisanden i den vejledningssituation, som der tales om, herunder følelser, uenighed m.m.”, siger Ditte. “Når man som rådgiver eller vejleder sidder i en samtale med en studerende, er man jo i samtalen og bliver optaget af det behov, der er tilstede lige dér i samtalen”, siger hun, “som supervisor har man bedre mulighed for at se ud over samtalen og relationen og derved se nogle andre ting”. Til denne del af opgaven kan det være en fordel, at supervisor har en merviden om f.eks. de psykologiske aspekter, de organisatoriske rammer m.m., men det er ikke altid nødvendigt, forklarer hun.

“Som supervisor skal du have blik for mange ting, men at være i helikopter-perspektivet gør det mere overskueligt end at være den, der står på jorden”. Hun griner, “måske er en drone mere retvisende... man kan nemmere navigere rundt og flyve ned til det, der “blinker” samtidig med, at man har det man så i helikopteren med i overvejelserne.”

“Nej, måske er det en bedre metafor at sige, at supervisor skal være en sommerfugl med et falkeblik: at få øje på ting man lynhurtigt kan få øje på for nænsomt at udfolde det”.

Denne metafor er hun glad for, da den samtidig udtrykker noget af den nænsomhed, som Ditte også mener en supervisor skal udøve:

“Supervisor skal skabe et tillidsfuldt rum, hvor den nænsomme udfoldelse kan finde sted. Det vil sige et fordomsfrit sted, hvor der er respekt for, at relationsarbejde er svært og kræver noget af os mennesker, og at vi også kan komme til at gøre ting, vi gerne ville have gjort anderledes”, udfolder hun. Og hun supplerer:” Hvis målet for supervisionen bliver at finde fejl, så sker der ikke dét, der skal ske i en supervision. Supervisor skal skabe et trygt nok rum til, at vi sammen kan udvide rummet, så der er plads til de ting/følelser/oplevelser, der er. Alle oplevelser – også de svære og personlige – samtidigt med, at gruppen naturligvis gerne skal lære af de ting, der har været svære, så de kan rummes og imødekommes bedst muligt”.

“...måske er det en bedre metafor at sige, at supervisor skal være en sommerfugl med et falkeblik: at få øje på ting man lynhurtigt kan få øje på for nænsomt at udfolde det”.

Hvis supervisor lykkes med at skabe et psykologisk trygt rum, hvor ovenstående er muligt at være med, forklarer Ditte, så giver det en rummelighed i hele gruppen. “Når vi er i frygt, når der er et enten/eller, så er vi mere tilbageholdende og deler ikke ud af dét, der er svært. Hvis der er noget, der er “forkert”, noget vi “ikke kan være med”, så bliver vi ikke bedre vejledere. Vi bliver, som gruppe, bedre, hvis vi er mere trygge ift. at kunne være med følelser, der er svære og som måske endda nogle gange kan opleves som lidt forbudte eller forkerte.

Og det er en vigtig pointe for mig: At der ikke findes rigtige og forkerte følelser, og at det ikke er uprofessionelt at have følelser, men at man kan komme til at agere uprofessionelt, hvis ikke man får taget ansvar for de følelser, der nu engang er der."

Men hvad er supervision så ikke?

"Supervision er ikke terapi" præciserer Ditte, og hun fortsætter "Selvom der kan komme svære følelser eller problematikker op, eller samtalen kan trykke på nogle knapper, fordi det er et følsomt rum, eller kan være det".

"Der findes ikke rigtige og forkerte følelser, og det er ikke uprofessionelt at have følelser, men man kan komme til at agere uprofessionelt, hvis ikke man får taget ansvar for de følelser, der nu engang er".

Og det er netop én af Dittes hovedpointer, at SRGs tilgang er, at vi opretholder en klar skelnen mellem supervision og terapi, selvom hun også anerkender, at det i praksis kan være vanskeligt: "Det kan være vanskeligt at skille tingene ad. Og her er det vigtigt, at supervisor sætter rammerne. Fokus er på samarbejdet med den studerende, og på dét der sker og opstår i og omkring vejledningen. Ikke på supervisandens person og privatliv".

"Dermed ikke sagt, at der ikke er plads til vejlederens svære følelser!", skyder Ditte ind.

Det er også en vigtig pointe: at vi altid går på arbejde som mennesker, og det er også derfor, at supervision er så relevant.

"En stor del af supervisorfagligheden i SRG er i praksis at sikre skelnen mellem terapi og supervision, siger Ditte, "derfor er der også en pointe i, at vi ikke går "ind i" følelsen eller er "i" den, men at vi er med følelsen. På denne måde undgår vi at drukne i følelsen eller så at sige at blive ét med følelsen, men er mere med den i en art anerkendelse og accept".

Ditte pointerer, at ideelt set skal deltagerne i en supervision ikke gå fra en supervision og være mere sårbare eller i vildrede som vejleder men med mere tryk i rollen. "Man skal gerne gå derfra med mere ro og retning, både med sig selv, i gruppen og så selvfølgelig i forhold til fremtidig vejledning af studerende", runder hun af.

Det er dog magtpålgende for Ditte at tilføje, at der selvfølgelig vil være nogle ting, som supervisor ikke ser – og ydmyghed derfor også er et vigtigt element hele tiden at have sig for øje i funktionen som supervisor.

Supervision som videndeling

Supervision anvendes internt i SRG blandt rådgivere som fast element og praksis ift. faglig sikring og udvikling. Men SRG tilbyder også og har god erfaring med supervision af studievejledere. Vil du høre nærmere om indhold, rammer, pris etc., så kontakt Ditte Charles på ditc@srg.dk el. tlf.: 29818829

Hvordan foregår det i praksis?

"Vi har erfaringer med forskellige modeller, her i SRG", siger Ditte. "Ideelt set har man en tilbagevendende række af supervisionssessioner ca. en gang om måneden af 2-3 timers varighed, i samme rum og med nogenlunde samme gruppe (4-8 personer), men det hele er det muliges kunst. Det kan godt lade sig gøre på anden vis"

Alle versioner tager dog udgangspunkt i, at supervisionen foregår i et lukket og fortroligt rum, hvor tonen er ordentlig og respektfuld, og at der naturligvis er tavshedspligt.

I praksis, forklarer Ditte, foregår den klassiske supervision sådan, at det altid er et konkret forløb eller en samtale, der tages op. Alle deltagerne gør sig på forhånd overvejelser om, hvilken vejlednings-session (case) de kan have med. En god idé er, at alle sætter overskrifter på deres medbragte case, så den hurtigt og klart kan formidles til de andre i gruppen, hvorefter alle bliver enige om, hvad der skal drøftes. Der vurderes især, om noget er akut eller fylder meget for en enkelt, hertil kommer, hvad gruppen kunne have behov for.

Typisk når man omkring ca. 2-3 cases per session.

Metoden er interview af supervisanden, hvor det er supervisor, der laver interviewet. Herefter agerer gruppen "reflekterende team", og supervisanden får efterfølgende mulighed for at kommentere og/eller samle op på dét af det sagte, som pågældende vil. Supervisor samler op med eventuelle supplerende pointer og væsentlige opmærksomheder.

Ligesom hun, efter at casen er lukket, evt. perspektiverer til yderligere viden, der kan give mening i forhold til forløb eller samtaler af lignende art (f.eks. viden om diagnoser, håndtering af ensomhed og skam, stressreduktion, hensyn til de kognitive funktioner m.v.). "Nogle af de andre versioner vi har, er mere temabaserede og videnstunge på f.eks. forskellige diagnoser eller tematikker såsom "grupper", "grænser" eller minoritetspsykologi", udfolder hun.

Hvordan kan supervision supportere organisationen?

Nogle gange viser det sig, at der er nogle rammer, der påvirker den vejledning, der skal ydes, og det kan derfor også være supervisors rolle at pege på organisationens rammer og mulighederne for at tilpasse noget her", siger Ditte, og taler derved ind i, at supervisors forpligtelser også rækker ud over supervisorsrummet og videre ud i organisationen.

Men intentionen er, at der skal skabes ro og stabilitet, med hjælp fra supervisor, og ikke unødigt tumult", pointerer hun, "jeg kommer ud med intentionen om at være "det hjælpsomme overblik" for både supervisander og for organisationen, så den bedst mulige vejledning kan foregå til gavn for de studerende".

Hvis du er blevet nysgerrige på hele fagfeltet omkring supervision, kan du

læse mere i f.eks.:

Claus Haugaard Jacobsen og Karen Vibeke Mortensens "Supervision af psykoterapi – teori og praksis"