

AF: ANNE JUUTILAINEN, FAGLIG SUPERVISOR,
KLINISK OVERSYGEPLJERSKE,
BISPEBJERG HOSPITAL

aj47@bbh.regionh.dk

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

Faglig supervision

– hvad kan det bruges til?

Med udgangspunkt i konkrete eksempler gennemgår artiklen væsentlige nøglebegreber i supervision, og hvordan supervision kan foregå i praksis

→ **"De problemstillinger, som jeg står i, forstår jeg nu på en anderledes, mere nuanceret måde".**

"Nu kan jeg "se bagved" patienten ...".

"Jeg kan bedre skelne mellem, hvad der er min og hvad der er den andens andel af konflikten".

"Det er godt at vide, at jeg ikke er den eneste, der har det på den måde".

"Mine kolleger siger jeg har forandret min måde at tale om tingene på ...".

Disse udsagn er fra sundhedsprofessionelle, som har deltaget i faglig supervision. Udsagnene giver indtryk af, at supervision kan skabe forandringer som for eksempel, at deltagerne har lært noget om sig selv, udviklet deres kommunikative evner og er blevet bedre til at bære sig i deres professionelle rolle. Denne artikel fortæller om faglig supervision som praksis, og hvordan du kan anvende faglig supervision til at

forholde dig reflekterende til dit arbejde som ansat i sundhedsvæsenet.

SUNDHEDSVÆSENET SOM ARBEJDSPLADS

Når man arbejder som sundhedsprofessionel, er der mange udfordringer både på det faglige og personlige plan. Man er i en relation med mennesker, som er syge eller på en eller anden måde i krise. Arbejdet er præget af et hurtigt arbejdstempo med mange forandringer for eksempel som følge af regionsdannelserne. Nutidens patienter og pårørende er mere kritiske og stiller højere krav til de ansatte, og opgaverne skal løses i et samarbejde mellem mange forskellige faggrupper. Ligeledes står den sundhedsprofessionelle dagligt i faglige og etiske problemstillinger, hvor de kan komme i tvivl eller opleve sig utilstrækkelige. Dette er væsentlige udfordringer,

som indebærer en risiko for stress og udbrændthed. Derudover er der i det moderne samfund også fokus på selvrefleksion, at man forholder sig i et metaperspektiv til sin egen professionalitet for at udvikle sine kompetencer. Der er således mange gode grunde til at deltage i supervision.

I det efterfølgende skitseres tre eksempler fra det daglige arbejde, som kan være gode at tale om i forbindelse med faglig supervision.

TRE EKSEMPLER

Eksempel 1: En medarbejder har arbejdet mange år inden for reumatologien og oplever sig nærmest som ekspert inden for området. Den afdeling, hun er ansat i, er blevet lagt sammen med en tilsvarende afdeling fra et nærliggende hospital. Hun synes, det er blevet meget frustrerende at være på arbejde. Ud over at hun skal forholde sig til en



masse nye kolleger, er det også svært, fordi personalet fra den anden afdeling udfører nogle opgaver på en anderledes måde. Der er en ubehagelig stemning i afdelingen med mange diskussioner om, hvem af de to fusionerede afdelinger, der udfører opgaverne på den rigtige måde. Medarbejderen synes, det er meget vanskeligt at håndtere, at der pludseligt sås tvivl om hendes dygtighed.

Eksempel 2: En sygeplejerske får supervision. Hun har haft en ubehagelig telefonsamtale med en pårørende, hvor hun skulle aftale nærmere om udskrivelsen. Sygeplejersken fortæller i supervisionen, at patienten i starten af indlæggelsen havde fået en forkert dosis medicin, hvilket naturligt nok har gjort den pårørende vred og mistænksom. I telefonsamtalen har sygeplejersken svært ved at dreje samtalen ind på udskrivelsen og oplever, at den pårørende anklager hende for alle mulige

mangler i sundhedsvæsenet. Hun kan godt forstå den pårørendes vrede, men synes samtidig ikke, at det er rimeligt, at hun skal skældes ud. Efter samtalen har hun tænkt meget over, om hendes faglige kompetencer slår til, og "om det er det værd".

Eksempel 3: En fysioterapeut fortæller i supervision om en episode, hvor hun skulle vejlede en ung patient om, hvordan han skulle træne. Patienten stillede mange spørgsmål til hende om, hvorfor hun ville gøre sådan og sådan, og han syntes ikke, hendes plan var god. Hun blev meget irriteret på ham og syntes slet ikke, at samtalen lykkedes. Normalt synes hun nok, at hun kan få det til at fungere i sådanne samtaler. Efterfølgende har hun undret sig over, hvorfor det gik så skævt mellem hende og patienten, og det er ikke helt klart for hende, hvorfor hun blev så vred og irriteret på ham.

FAGLIG SUPERVISION SOM PRAKSIS

Den form for faglig supervision, som denne artikel handler om, kan beskrives som en struktureret samtale mellem en supervisor og en gruppe af fagprofessionelle eller enkeltpersoner. Supervision som metode til refleksion er overvejende en pædagogisk, psykologisk proces, hvor den enkelte forholder sig til både det faglige og det relationelle i deres professionelle arbejde, set i lyset af den kontekst som arbejdet udføres i. Oftest tager gruppesamtalen udgangspunkt i én af deltagerens oplevelse fra en given praksissituation. Det drejer sig ikke om, at den kloge - supervisor - hjælper de "mindre kloge" - gruppens deltagere. Derimod er supervisor en slags katalysator for, at den enkelte finder sine egne kloge svar frem, hvor både den enkelte og gruppens mere eller mindre skjulte ressourcer aktiveres.

figur 1:



Supervision og coaching anvendes ofte om samme praksis, hvilket naturligt nok skaber en form for begrebsforvirring. Coaching er gennem de senere år mere og mere anvendt. Coaching beskrives ofte som en mere løsningsorienteret samtale, hvor supervision mere har til formål at forholde sig reflekterende og i mindre grad fokusere på løsninger. For at mindske begrebsforvirringen, når der efterspørges eller tilbydes "hjælpesamtaler", vil det være relevant for deltagerne og supervisor at begrebsafklare og få en fælles forståelse af, hvordan samtalerne skal foregå.

Når deltagerne i supervision fortæller om, hvad de har fået ud af at deltage, høres ofte, at deltagerne forandrer den måde, de taler om deres arbejde på, som det også er illustreret i et af udsagnene i indledningen i denne artikel. Et forskningsprojekt om sprogspil i supervision viser, at supervision som sproglig praksis hjælper deltagerne til at tale om deres praksis på en anderledes måde end i almindelige samtaler. Resultaterne af forskningen peger på, at "det supervisoriske sprogspil" – supervisionens særlige måde at samtale på – overføres og får betydning for deltagerne anerkendende måde at kommunikere på. Forskningen viser, at supervisionen er medvirkende til, at der sker forandringer i den måde, en gruppe sundhedsfaglige personer samtaler på i deres patientkonferencer.

Det overordnede mål med supervisionen er, at der sker læring i form af for eksempel ny erkendelse eller forandring i den enkeltes måde at forstå sin praksis på, som kan medføre holdningsændringer eller indsigt i nye måder at handle på. I supervision sker læringen ikke kun hos den person i gruppen, hvis situation er omdrejningspunktet i supervisionen. Hele gruppen får inspiration og nye vinkler på praksis.

ENSLYDENDE NAVN FOR FORSKEL- LIGE PRAKSISFORMER

Begrebet supervision anvendes for mange forskellige former for praksis. Her følger tre forskellige eksempler, som beskriver andre former for supervision end den form, som er indgangsvinklen i artiklen.

Psykiatrien: I en psykiatrisk afdeling mødes den tværfaglige personalegruppe. Samtalen tager udgangspunkt i et patientforløb, hvor der er fokus på, hvordan patientens sygdom og behandling forløber, og hvordan kontaktpersonen har det med at være i denne relation. I samtalen synliggøres forskellige psykologiske mekanismer, som opstår i samspillet mellem patienten og personalet. Samtalen ledes ofte af den psykolog, som er ansat i afdelingen.

Stress: En medarbejder føler sig stresset og søger hjælp hos hospitalets arbejdsmiljøkonsulent. Fokus i samtalen er sammenhængen mellem medarbejderens personlige ressourcer og opgaverne i arbejdet, hvor konsulentens opgave er at hjælpe medarbejderen til at identificere forskellige faktorer, som mestringsstrategier og reduktion af stress.

Håndtering af nye procedurer: En medarbejder konsulterer en erfaren kollega for at få råd og vejledning om, hvordan en ny eller ukendt procedure skal håndteres. I samtalen har medarbejderen fokus på at løse opgaven, hvor supervisor har en rådgivende og handlingsanvisende rolle.

Når begrebet supervision har så stor en spændvidde, er det indlysende, at det kan give forvirring. Det er derfor vigtigt, at det er tydeligt, hvilken form for supervision der er tale om.

HVORDAN FOREGÅR SUPERVISION?

Den faglige supervision, som denne artikel beskriver, kan tilrettelægges på mange forskellige måder. Nedenfor er beskrevet en klassisk anvendt form:

Gruppen, som består af 4-8 deltagere, mødes i et velegnet lokale, hvor man kan samtale uden at blive forstyrret af telefonopkald eller andre afbrydelser.

Supervisionen indledes med, at deltagerne på skift præsenterer en situation fra deres praksis (figur 1). Herefter beslutter gruppen sammen med supervisor, hvilken af deltagerne praksissituation der skal tages udgangspunkt i.

Herefter starter en struktureret samtale, som kan illustreres med de tre midterste niveauer i figuren: trin 2, 3 og 4. Personen, som "er på", kaldes supervisand, og de andre deltagere kaldes teamet.

Efter denne samtalestruktur kan gruppen afslutte med en runde, hvor hver især får mulighed for at give udtryk for, hvordan det har været at deltage. I ovenstående eksempel kan der være et utal af variationer på de forskellige trin. For eksempel kan man, i stedet for en runde hvor alle har noget med, på forhånd aftale, hvem der skal have en situation med til næste supervision.

Den enkelte supervision er en del af et længerevarende forløb. Når man forhører sig på forskellige hospitaler i hovedstadsområdet, vil et forløb typisk være på en ti til tolv gange. Formentlig er dette antal valgt både af hensyn til økonomi og til, at andre kan få en del af kagen i et nyt forløb. Antallet af møder afhænger også af gruppens størrelse. Der er en nedre grænse for, hvor kort et forløb der kan tilrettelægges. Ofte bliver samtalerne afholdt med ca. 2-3 ugers mellemrum og vil forløbe over eksempelvis, et års tid. Ofte anvendes det første møde til, at gruppen og supervisor aftaler, hvordan de skal samarbejde. At reflektere og være i en gruppe er læreprocesser, som tager tid, og det kan være godt, at man undervejs i forløbet drøfter, om aftalen skal justeres. Supervision er en opgave, som foregår uden for den direkte patientkontakt og må indregnes som en del af de samlede arbejdsopgaver.

I supervisionspraksis har relationen mellem supervisor og den enkelte deltager betydning. Supervision er et relationelt arbejde, og hvis en deltager af en eller anden grund ikke har tillid og er tryk ved supervisoren, vil det sandsynligvis ikke give noget udbytte, og det skal være muligt at vælge fra.

En supervisionsgruppe kan være sammensat på mange forskellige måder. Hvordan gruppen sammensættes afhænger af formålet med supervisionen. Man kan overveje enten monofaglige eller tværfaglige grupper, og deltagere kan enten komme fra den samme afdeling eller sammensættes på tværs af afdelingerne/på tværs af hospitalerne. De kan have forskellige uddannelsesmæssig baggrund, men samme arbejdsområde. Det anbefales ofte, at ledere superviseres i grupper med andre ledere, da lederens tilstedeværelse kan have indflydelse på, hvilke emner deltagerne

tager med til supervision. Ligeledes kan lederne have forhold omkring deres arbejde, som de af gode grunde ikke kan fortælle om til menige medarbejdere. Det er vigtigt i hvert enkelt tilfælde at overveje, hvordan gruppen skal sammensættes.

NØGLEBEGREBER I SUPERVISION

Samtalen i supervision adskiller sig fra almindelige samtaler. I beskrivelsen af en supervision (figur 1), er supervisors opgave bl.a. at lede samtalen, holde gruppen til emnet og hjælpe til, at samtalen forløber på betryggende vis. I supervision er der forskellige begreber, som har betydning for deltagernes oplevelse af supervision som et læringsrum. Undervejs vil deltagerne i supervisionen blive mere kendt med begreberne, og hvordan de har betydning for det, som udspiller sig.

En mangfoldighed af opfattelser:

Fortællingen i supervision er præget af de omgivelser, den opleves og fortælles i. Man kan sige, at den tager farve af omgivelserne og omstændighederne. På den måde kan supervisanden forstå sin egen fortælling på forskellige måder, afhængigt af den givne kontekst. Det har betydning, at deltagerne forstår, at supervisandens fortælling er subjektiv – altså et udtryk for den måde, han eller hun forstår sin egen fortællingen på. Hver af deltagerne har sin egen opfattelse af det, vedkommende hører, som præges af den bagage, man hver især har i rygsækken. Supervisor opfordrer gruppen til at komme med mange refleksioner og opfattelser. På den måde giver mangfoldigheden i gruppen forskellige opfattelser af kandidatens fortælling.

Anerkendelse: Et centralt begreb er anerkendelse. At fortælle en gruppe af fagkolleger om sin praksis kan være ganske vanskeligt. Historien fra praksis kan indeholde facetter af tvivl om egen faglighed, hvilket fortælleren kan opleve som at "hænge sit vasketøj til skue". Anerkendelse er et subjektivt begreb, som kan forklares med, at fortælleren oplever sig set, hørt og forstået af de andre deltagere i gruppen.

Tillid og tryghed: To andre betydningsfulde begreber for gruppens arbejde er tillid og tryghed. Det stiller krav om, at der i gruppen er tillid og tryghed, når

supervisanden i fortællingen kommer ind på det personlige plan, hvor hun kommer i berøring med egne følelser. Det kræver et særligt mod at fremlægge en situation, hvor man oplevede ikke at slå til. Når der fortælles om en sådan oplevelse i en supervisionsgruppe, bliver supervisandens faglighed og personlighed meget eksponeret. For at supervisionen skal være en god oplevelse, skal der derfor være tillid, tryghed, m.m. i gruppen.

Tavshedspligt og talepligt: Det er naturligvis vigtigt, at tavshedspligten overholdes. Det bliver hurtigt kun til overfladiske og betydningsløse samtaler i en supervision, hvis tavshedspligten ikke respekteres. Tavshedspligten gælder på flere niveauer. Udtil over for andre og indtil imellem gruppens deltagere. Af respekt for den enkeltes fortælling kan man aftale, at når supervisionen er slut, er det kun supervisanden, der igen har lov til at bringe emnet på bane. Derved respekteres den enkeltes læreproces og gruppen viser, at den anerkender, at supervisanden selv arbejder videre med de tankeprocesser, som er sat i gang i supervisionen, og at spørgsmål og kommentarer kan være forstyrrende.

Tavshedspligten er imidlertid også forbundet med ulemper. Der kan blive så stille omkring det, der sker i supervision, at det set udefra nærmest kan få karakter af en loge. "Hvad er det, der sker inde bag den lukkede dør, som ingen må tale om?" Samtidig med tavshedspligt er det også vigtigt, at der er en åbenhed om, hvad faglig refleksion bibringer, hvor deltagerne beretter til kolleger om deres nye faglige erkendelser. I den forstand er der også talepligt.

Samarbejdsaftale: I begyndelsen af et supervisionsforløb vil en supervisor og gruppen træffe aftaler om samarbejdet. Samarbejdsaftalen eller kontrakten kan for eksempel indeholde aftaler om tavshedspligt, hvilke temaer der kan bringes til supervision og drøftelse af fremmøde. Hvis fremmødet i en gruppe er ustabil, kan det have betydning for trygheden i gruppen. I den sammenhæng kan supervisor tale med lederne i organisationen om, hvordan der er mulighed for at tilgodese supervision i arbejdstilrettelæggelsen. Det har betydning

for kvaliteten af gruppens arbejde, at der er klare aftaler, og de er i princippet til stadig forhandling. En samarbejdsaftale kan være nyttig at drøfte og revidere, når der opstår uklarheder eller konflikter i gruppen.

HVAD KAN MAN BRUGE SUPERVISION TIL?

Det kan være problematisk at sige ja til at deltage i supervision, hvis man ikke har et klart billede af, hvordan det kan bidrage til i ens egen praksis, illustreret i følgende situation.

En af de første gange en gruppe i hjemmeplejen mødes til supervision skal deltagerne på skift fortælle, hvilken situation fra deres praksis de har med denne gang. En af deltagerne fortæller: "Jeg har ikke nogen situation med. Jeg har været ansat her i ni år og synes egentlig, det går godt nok med mig. Jeg kommer meget sjældent ud for, at jeg ikke ved, hvad jeg skal gøre, når jeg støder på nye opgaver. Jeg passer mit arbejde, og de problemer, jeg støder på, løser jeg undervejs". Hun fortsætter:

"Supervision er noget, ledelsen har besluttet. Jeg har ikke noget imod at være her, tværtimod. Jeg synes, det er dejligt, at der er mulighed for at tale sammen med mine kolleger". De andre deltagere i gruppen har heller ikke noget emne med til supervision. For at give mulighed for en struktureret samtale om faglighed, beder supervisor om, at deltagerne på skift fortæller om den borger, de sidst har været hos, inden de kom til supervision.

Det er ofte først, når man har prøvet supervision, at man bliver klar over, hvad det egentligt er. Det kan være vanskeligt at forholde sig til noget, som man aldrig har oplevet eller prøvet. I det ovenstående eksempel bliver en af deltagerne interviewet om en borger, en kronisk syg dame, som hun er kommet hos igennem de sidste otte år. Fra at besøget hos kvinden var en rutineopgave, giver samtalen hende indsigt i, hvilken betydning den måde hun udfører sit arbejde på, har for borgeren. Her bliver gruppens deltagere opmærksomme på, at supervision kan udvide forståelsen af den praksis, man udfører i dagligdagen og - i dette tilfælde - give anerkendelse for den betydning, man har som fagprofessionel.

UDFORDRINGER MED AT KOMME I GANG

I en travl hverdag, hvor man måske ikke har tilstrækkelig med tid til alle dagens opgaver, kan det være svært at prioritere faglig supervision. Det kan alligevel være værd at prøve denne særlige arbejdsform. Når der er et stort arbejdspress, er der mindre tid til eftertanke, og her kan supervision netop være en mulighed for at reflektere over sit arbejde, hvad det gør ved en, og hvordan man varetager sin professionelle rolle. Det er ikke blot et forum, hvor man får hjælp til at løse de faglige opgaver, men også i høj grad et forum for udvikling af faglige og personlige kompetencer.

Når man går i gang med supervision, er der flere ting, man må gøre sig klart. Det tager tid at etablere en ny struktur. På

samme måde som med enhver implementering af andre nye tiltag, kræver også dette opmærksomhed. Både ledere og medarbejdere skal give supervision særlig prioritering i organisationen. Deltagerne skal have mulighed for at møde til tiden i supervisionen. Deres opgaver skal tilpasses, så de kan deltage i supervisionen. Ligeledes kan der i planlægningen tages højde for, at det umiddelbart efter supervision kan være svært at skulle tilbage og varetage en mentalt krævende opgave.

Det kan være en frustration i starten, at supervision er tidskrævende. Hvis man ikke rigtig har et tydeligt billede af, hvad det kan bidrage med, kan det virke meningsløst at gå fra den travle afdeling. Når man bliver fortrolig med supervision, kan det opleves som mindre tidskrævende, og man kan få noget igen, på en anden konto.

Supervision giver et metaperspektiv på egen praksis, hvor man også, som tidligere nævnt i artiklen, nærmest kan lære en ny måde at tale om og forstå sin praksis på. For at denne læring kan integreres, må man give den en passende opmærksomhed. Det kan være en udfordring, som kan gøre en forskel. ●



FAKTA OM: ANNE JUUTILAINEN

Anne Juutilainen (f. 1959) er uddannet sygeplejerske, faglig supervisor og Master i Voksenuddannelse (MVO).

Anne Juutilainen har superviseret mange forskellige grupper i sundhedssektoren, og bl.a. deltaget i uddannelse af supervisorer. Hun har været redaktør og medforfatter på bogen: "Supervision i sundhedsprofessioner" udgivet på Hans Reitzels Forlag, 2008. Anne Juutilainen har i en årrække været selvstændig konsulent og arbejder nu som klinisk oversygeplejerske på Ortopædkirurgisk Afdeling M, på Bispebjerg Hospital.