

# ERFARINGER

## med **supervisionsforløb** på sygehus

*Supervision kan være med til at skabe åbenhed og kollegial omsorg. Kontinuitet, klare aftaler med supervisionsgruppe og med ledelsen er væsentlige forudsætninger for, at supervision forankres på arbejdspladsen*



AF: FYSIOTERAPEUT ILANA FLORIS,  
FREDERIKSBERG HOSPITAL  
ilana.floris@frh.regionh.dk

ILLUSTRATION: GITTE SKOV

→ **I artiklen beskrives** mine erfaringer med at etablere supervision i en fysioterapeutgruppe på Bispebjerg Hospital, hvor jeg var ansat som faglig vejleder og udviklingsfysioterapeut fra 1999-2008.

I den overordnede strategiplan for fysioterapien stod som en del af målsætningen, "at hver enkelt medarbejder i fysioterapien superviseres omkring egen behandlerrolle". I praksis så tilbuddene meget forskellige ud i de tre forskellige grupper, som fysioterapeuterne organisatorisk er inddelt i på hospitalet med hver deres afdelingsterapeut og faglige vejleder. Nogle havde adgang til supervision, f.eks. via gruppens faglige

vejleder, eventuelt i tværfaglig sammenhæng, og andre havde overhovedet ikke.

Qua strategiplanen var der altså ledelsesmæssig opbakning til at igangsætte og strukturere mere kontinuerlige tilbud om supervision, og jeg oplevede positiv opbakning fra mellemledere og andre faglige vejledere. I praksis var det imidlertid ikke altid så let at løbe nye tilbud om struktureret og kontinuerlig supervision i gang. I en travl hverdag kunne supervision let blive nedprioriteret.



### KOLLEGIAL SUPERVISION I GRUPPE

Mine konkrete erfaringer og oplevelser med supervision, har jeg blandt andet fået i arbejdet med en gruppe fysioterapeuter, der ikke før havde arbejdet struktureret med supervision. Jeg vidste, at nogle i gruppen havde efterlyst supervision, andre var af forskellige grunde indifferente, og nogle ville måske synes, det var lidt spild af tid eller ikke noget for dem.

Jeg holdt planlægningsmøde med afdelingsterapeut og faglig vejleder i den pågældende gruppe, og vi blev enige om, at gruppen skulle have en obligatorisk introduktion til supervision. Den fælles introduktion skulle sikre, at alle kendte de grundlæggende vilkår for supervision og give den enkelte en fornemmelse af, om det kunne være givtigt at melde sig til et supervisionsforløb efterfølgende.

Hele gruppen (ca. 16 fysioterapeuter) fik således et forløb med obligatorisk undervisning og afprøvning af en supervisionsmetode. Forløbet bestod af: 1½ times oplæg om supervision, forskellige metoder, formål, opgaver og roller i en supervision, kontrakt og introduktion til afprøvning. Vi brugte også tid på at diskutere mulige fordele og ulemper ved supervision. Deltagerne fik et par tekster om supervision, de skulle læse som forberedelse.

Herefter fulgte 1½ times praktisk afprøvning af en supervisionsmodel, hvor gruppen blev delt i to. Fordeling af de forskellige roller,

supervisor, supervisand, reflekterende team og observatører var aftalt på forhånd i forbindelse med den første undervisning. De to gange 1½ time lå med et kun et par dages mellemrum for at sikre størst mulig sammenhæng, da det ikke var praktisk muligt i gruppen f.eks. at samle det hele på en halv kursusdag.

Afdelingsterapeuten var inviteret med til det første oplæg blandt andet for at signalere ledelsens opbakning, men deltog ikke i afprøvning eller det efterfølgende supervisionsforløb.

### SUPERVISIONSFORLØB I GRUPPE

Efter introduktionsforløbet kunne gruppens deltagere frivilligt melde sig til et supervisionsforløb over fire gange af fem kvarter hver gang. Vi tilstræbte at mødes cirka hver fjortende dag. Jeg havde sat et maksimum på otte personer, men i det beskrevne tilfælde blev gruppen på seks personer, hvilket i en hospitalsverden er en passende størrelse. Med denne gruppestørrelse er der plads til lidt fravær, og der er ikke flere deltagere, end at alle kan få plads. Der var forskellige grunde til ikke at melde sig. Et par stykker syntes ikke, at metoden passede godt til dem, og en enkelt følte sig "for gammel til at lære nye kunster". Nogle ville gerne, pga. andre projekter, vente til næste gruppe, og nogle syntes stadig, trods ledelsesopbakningen, at det var svært at afsætte tiden i hverdagen.

Rollerne gik på skift, så den enkelte fik afprøvet sig selv i flest mulige roller. Fem kvarter gav mulighed for at indlede med eventuelle afklarende spørgsmål til den rolle, hver enkelt skulle have den pågældende dag, derefter fulgte selve supervisionen i 45-50 minutter og så et kvarters opsamling, hvor vi kom ind på, hvordan det havde været at være i de forskellige roller. Gruppens deltagere fortalte, at især hovedrollerne som supervisor og supervisand kunne give lidt sommerfugle i maven. Alle kunne være lidt beklemte ved at være på, og alle ville gerne være dygtige.

Så det var vigtigt med tid til at tale om rollerne og derigennem blive mere fortrolige med dem.

### EKSEMPEL PÅ EN "KONTRAKT"

Jeg havde udarbejdet et udkast til kontrakt, som jeg tog med den første gang, vi havde supervision. Vi fik rettet kontrakten i fællesskab med nedskrevne beskrivelser og aftaler som f.eks.:

**Definition:** "Kollegial supervision er en kontraktmæssig og tidsafgrænset, støttende og igangsættende proces mellem fagfæller - med henblik på at give den enkelte mulighed for at udvikle og kvalificere sin faglige praksis". "Hjælp til sammen med kolleger at tale om hele problemkomplekset og drøfte og fordybe sig i det uden samtidig at skulle handle i det".

**Formål:** At bearbejde faglige situationer, som giver anledning til undren, som opfattes som uafsluttede, eller som er problematiske. At give deltagerne bedre indsigt og forståelse af egne handlinger, således at det, der undrede eller var problematisk, bliver en erfaring, der kan arbejdes videre med. Supervision *kan* være løsningsorienteret, men *skal* ikke være det - nogle gange kan det handle om først at finde ud af, hvad problemet egentlig er.

**Mødepligt:** Som medlem af gruppen er man forpligtet til at prioritere sin deltagelse: er man på arbejde, møder man op. Supervisionen aflyses kun, hvis der kun er én på arbejde.

**Udgangspunkt for supervisionen:** Supervisionen tager altid afsæt i noget fra den faglige hverdag. Formålet med supervisionen er også, at gruppens medlemmer får lejlighed til at øve sig. Derfor skal de forskellige roller som udgangspunkt, gå på skift, men den enkelt kan bede om at "komme på" uden for tur, hvis noget brænder på.

**Tavshedspligt og ro:** Det er kun den, der bliver superviseret, der kan fortælle om indholdet af supervisionen uden for lokalet. Telefoner og madpakker er forbudt.

Det er min oplevelse, at det er vigtigt for seriøsiteten, at jeg bruger ordet "kontrakt" om de aftaler, vi indgår, og at det bliver nedfældet på et stykke papir. Deltagere i supervision melder jævnlige tilbage, at det er vigtigt at kunne regne med sin supervisionsgruppe – specielt tavshedspligten kan man have brug for at minde hinanden om, når man eventuelt har haft et følsomt emne oppe.

## INDHOLDET

I det nævnte supervisionsforløb blev der hver gang superviseret én fysioterapeut. Følgende problematikker blev bragt op i supervisionen:

"Mit problem er at mit arbejde er så ujævnt fordelt over dagene. Jeg kan egentlig li' fleksibiliteten men nogle gange har jeg så travlt at jeg har svært ved at sove om natten. Eller jeg arbejder i frokost-pausen...".

"Jeg har en daghospitalsfunktion, hvor jeg skal gøre flere ting på en gang. Når der er tværfaglig konsultation, har jeg tit noget, jeg skal ordne praktisk sammen med en patient, og imens fortsætter den tværfaglige konsultation med næste patient. Og så går jeg glip af starten. Jeg synes ikke, der er tværfaglig ligeværdighed i den situation...".

"Jeg vil gerne faglig udvikling – og det forventes også her. Men hvor skal jeg starte? Jeg vil gerne rykke mig, og jeg kan ikke overskue det...".

"Jeg skal undervise på en temadag, men er i vildrede: hvordan skal jeg gribe det an...".

Efter at have afklaret eventuelle spørgsmål til rollerne og vende, om der var spørgsmål til sidste gangs supervision, fik den fysioterapeut, der blev superviseret sidst, lejlighed til at fortælle om udbyttet af seancen.

Typisk forløb de enkelte supervisioner sådan, at supervisor hjalp superviseranden til at udforske og reflektere over den problematik, hun har bragt op. Det reflekterende team blev bedt om at byde ind 1-2 gange undervejs, hvilket ofte førte til, at der kom flere facetter frem i problemstillingen og gav supervisor/superviserand mulighed for at læne sig lidt tilbage og lade sig inspirere.

Da supervision handler om hjælp til at reflektere og få nye facetter, er det ikke altid så let at finde et passende tidspunkt at stoppe supervisionen på. Der har supervisor en styrende funktion i forhold til at få rundet af og hjælpe den superviserede til at samle op. Alle i gruppen kan på dette tidspunkt have gavn af at minde sig selv om, at processen fortsætter efter supervisionen.

## EVALUERING AF FORLØBET

Den sidste gang afsatte vi et kvarter ekstra til at evaluere forløbet. Jeg brugte blandt andet evalueringen til den tilbagemelding, jeg gav ledelsen og til at tilrettelægge det næste forløb ud fra. Ikke mindst tilbagemeldingen til ledelsen er vigtig; her gives der oplysninger om, hvor mange der deltog i forløbet, hvilke typer af problemer blev taget op, hvad har udbyttet været, hvor lang tid er der brugt etc. Selvom tavshedspligten sætter grænsen for, hvad der kan refereres i detaljer, er det vigtigt med en åbenhed og synliggørelse af det arbejde, der lægges i sådan en gruppe.

Deltagerne sagde for eksempel:

"Det har været rart. Og med et større udbytte end jeg havde forventet. Godt selv at finde frem til en løsning, uden at det bliver "frokostsnak".

"Godt at høre andre og opleve, hvordan man kan undgå snik-snak. Og komme rundt om emnet. Der skal være tid til det. Rart, at intet problem er for småt. Det har været godt at prøve de forskellige roller".

"Jeg synes, det er interessant med supervision. Det sætter hverdagens oplevelser og problemstillinger i et nyt lys. Udbyttet er for mig en bevidsthed om, at man kan lære af hverdagsoplevelser".



### FRA ANDRE GRUPPER

I det beskrevne forløb var der et element af oplæring i metoden, og for at få erfaringer med de forskellige roller, gik de på skift i gruppen. I andre grupper har jeg arbejdet med at bruge tid i starten af seancen på at udforske, hvilke mulige problematikker der var den pågældende dag og så i fællesskab vælge én at dykke ned i.

Nogle grupper er opstået ud fra et fælles tema eller problematik.

I en gruppe arbejdede jeg for eksempel med fysioterapeuter, der beskæftigede sig med alvorligt syge, eventuelt døende patienter. De temaer, der var oppe i denne gruppe, var for eksempel vanskeligheder med at håndtere manipulerende patienter eller patienter, hvis skæbne man var stærkt berørt af.

En anden gruppe brugte mig som supervisor i forhold til roller og relationer indbyrdes i gruppen, så her var jeg selv gennemgående supervisor for derved at give deltagerne mulighed for at observere og reflektere uden at være i direkte dialog med den superviserede.

I flere af de grupper, jeg har arbejdet med, har der været tidspunkter, hvor ingen rigtig syntes, de havde noget, der var stort nok til at bringe op. I de situationer har jeg ofte haft glæde af at sætte deltagerne til at interviewe hinanden to og to om, hvis de skulle tage et lille problem op i dag, hvad kunne det så eventuelt være. Det kan være en lettelse at åbne ballet ved at tale om det hypotetisk. Det er ikke for at dyrke problemerne, men er en hjælp til at opdage potentialer for ny erkendelse via det hverdagsagtige, som vi nogle gange tænker, er "ingenting". Problemstillinger, som vi måske synes, vi bare burde kunne klare selv, eller som vi ikke tror, kan interessere andre.

### KONTINUITET ER VIGTIG

Supervision er noget, man skal beslutte sig for, om man vil satse på, fordi det kræver øvelse og kontinuitet. Supervision skal ledes og sættes i gang af kyndigt personale, men trænede grupper kan blive selvkørende og simpelthen lade rollerne køre på skift, eventuelt

med konsulentbistand eller inspiration indimellem.

Det er vigtigt på arbejdspladsen at sikre sig, at supervisor selv har adgang til supervision og at tage højde for, at en supervisor ikke nødvendigvis kan supervisere alle. Temperament og væremåde spiller ind, og det er en grundforudsætning, at man føler sig tryk nok ved sin supervisor, før man tør svømme ud på dybt vand sammen med vedkommende.

Det tager tid at løbe supervision i gang, men når det kører, har det en positiv betydning både for den enkelte medarbejders faglighed og for medarbejderens samarbejdspartnere. Det nærvær og den proces, der ligger i at få den anden til at reflektere og selv finde sine løsninger, smitter af på faglige overvejelser, spørgeteknik, omgangsformer og samarbejde generelt.

Supervision kan derved medvirke til at generere en kultur af åbenhed over for besværligheder i arbejdet og kollegial omsorg. ●



### FAKTA OM: ILANA FLORIS

Ilana Floris blev fysioterapeut i 1987. Hun har arbejdet med supervision, coaching og vejledning i mono- og tværfaglige sammenhænge gennem mange år. Hun var ansat på Fysiurgisk Klinik (Københavns Kommune), som fysioterapeut, afdelingsleder og instruktionsfysioterapeut 1987-1998.

Fra 1999-2006 var Ilana Floris fysioterapifaglig vejleder Bispebjerg Hospital, primært i geriatrisk og reumatologisk område. I foråret 2001 fik hun orlov for at vikariere et semester som fysioterapilærer ved Fysioterapiskolen i Næstved.

Fra 2006-2007 var hun udviklingsfysioterapeut Bispebjerg Hospital med særligt fokus på undervisning, igangsætning og varetagelse af supervision. Desuden ressourcepersons funktion inden for balance/vestibulær rehabilitering samt psykosomatisk forståelse i fysioterapi. I 2008 blev Ilana Floris klinisk underviser på Frederiksberg Hospital. Hun gennemførte i 1996/97 en etårig diplomuddannelse til ledende og undervisende funktioner ved Videreuddannelsen for ergo- og fysioterapeuter i Århus. I 2007 blev hun eksamineret Art Spirit Coach fra Art Spirit Communication ([www.steenlykke.dk](http://www.steenlykke.dk)).