

Fagpersonlig supervision

- til behandlere i Den kommunale Tandpleje

af Kirsten Løwenstein og Kim Marie Mühlhahn

Denne introduktion til fagpersonlig supervision er skrevet til behandlerne i Den kommunale Tandpleje. Supervision er en arbejdsmetode hvor den enkelte med udgangspunkt i egne erfaringer og viden kan udvikle sin faglighed.

I nogle behandlerfag, f.eks. hos socialrådgivere, psykiatere og psykologer er der en lang tradition for at bruge supervision som en del af de faglige uddannelser og efteruddannelser. I de senere år er andre grupper, heriblandt læger, lærere og pædagoger, også begyndt at benytte supervision. Metoden anvendes endnu kun sporadisk i Den kommunale Tandpleje, selvom den har åbenlyse fordele at byde på, også for denne faggruppe.

Den form for supervision, vi arbejder med, kalder vi fagpersonlig supervision. Formålet med fagpersonlig supervision er, at hjælpe supervisanden (den, der modtager supervisionen) til at blive opmærksom på de måder hvorpå hans/hendes personlige følelser, forestillinger og vaner letter eller vanskeliggøre det faglige arbejde. I det kliniske arbejde bliver den faglige viden formidlet af fagpersoner. En øget viden om det personliges indvirkning på fagligheden giver derved bedre mulighed for at løse faglige problemer på en tilfredstillende måde.

Et centralt princip i fagpersonlig supervision er, at den enkelte selv bestemmer, hvad han eller hun vil søge en øget personlig viden om, dvs. hvilke problemer, der skal arbejdes med. Supervisors opgave er at give supervisanden redskaber til selv at kunne finde frem til de løsninger, f.eks. nye handlemuligheder, der er tilgængelig for netop ham eller hende i den problematiske situation.

Hvordan foregår supervision?

Supervisionen består er oftest i en samtale, der tager sit udgangspunkt i noget, som supervisanden oplever som problematisk i sit arbejde. F.eks. beskriver en tandlæge følgende situation:

Tandlægen prøver på andre måder at sige det samme, men ved ikke, hvordan hun skal nå igennem til moren med sit budskab. Lige meget hvad hun siger, har moren et afværgende svar på rede hånd.

Et fireårigt barn med en ualmindelig høj kariesaktivitet og en stor plakmængde kommer til undersøgelse med sin mor. Tandlægen fortæller moren, at hun skal børste barnets tænder bedre. Moren meddeler kort og klart at hun børster så godt hun kan, men barnet giver hende ikke lov.

I den samtale der følger, hjælper supervisoren tandlægen med at skaffe sig et præcist, detaljeret og konkret billede af, hvad der er sket i situationen, især hvilken reaktioner tandlægen selv havde på det, der skete.

Det gøres bl.a. ved at stille uddybende spørgsmål: Hvordan reagerede du, da du så ind i barnets mund?

Hvad skete der i dig når

moderen fejede dig af? Hvad prøvede du at sige til hende?

I løbet af samtalen får supervisanden ofte øje på aspekter, som har bidraget til at skabe problemet, og som hun selv havde overset i situationen. Noget der ofte overses, er de følelser situationen sætter i gang, især hvis følelserne opfattes af supervisanden som værende upassende eller 'forkerte'.

I dette tilfælde opdagede tandlægen, at hun var blevet irriteret på moren over, at denne lagde ansvaret for tandbørstning over på barnet. Det havde hun i skubbet til side i sit forsøg på at fortælle om vigtigheden af at moderen børstede barnets tænder bedre.

Tandlægen blev også klar over, at hun havde registreret, at moderen havde mærket denne irritation, og lukkede endnu mere af overfor tandlægens videre snak om tandbørstning på grund af den.

Supervisanden får her øje på nogle vigtige aspekter af problemet. Iagttagelser, som hun faktisk havde registreret i selve situationen, men uden at bruge dem. I det videre supervisionsarbejde finder tandlægen på den måde frem til forskellige måder, hvorpå hun kunne have brugt det, hun havde registreret om sin egen og moderens reaktioner, på en konstruktiv måde. F.eks. kunne hun have stoppet op og snakket med moderen om, hvordan moderen selv havde det, med at børste barnets tænder helt rene.

I løbet af supervisionen flyttes fokus på den måde fra det oprindelige spørgsmål: 'Hvad skal jeg gøre med dette problem?' til at være et arbejde med at afdække: 'Hvad er der på spil, der gør denne situation problematisk?' Resultatet af denne ændring af fokus er oftest at problemets løsning viser sig 'af sig selv', med en følelse af, at tingene falder på plads, og at det man har fundet frem til, vidste man egentlig godt i forvejen, og nu tager man det alvorligt.

Supervisionen bliver således en proces, hvor viden man allerede har, men ikke bruger, bliver til noget man kan bruge i praksis.

Supervisionsformer

Supervision kan foregå direkte eller indirekte. Den form for supervision, der er beskrevet ovenfor er indirekte supervision, som også er den hyppigst anvendte. Her er supervisoren ikke tilstede under det arbejde, der gives supervision på, og supervision tager udgangspunkt i supervisandens oplevelse af den situation, der skal arbejdes med. Ved direkte supervision er supervisor til stede medens arbejdet foregår. Klinisk undervisning på Tandlægeskolerne er et eksempel på direkte supervision, som ikke skal omtales yderligere her.

Supervision kan derudover foregå enkeltvis eller i mindre grupper. I en gruppe har supervisanderne mulighed for at lære af andres problemer og deres arbejde med at løse dem. Ofte ligner fagfællernes problemer hinanden, og de andres arbejde med at finde løsninger, kan give inspiration til løsning af problemer man selv oplever.

I starten af et supervisionsforløb kan det virke svært at fortælle om ting man oplever som problematisk i sit arbejde. Det kan måske føles som at blotte sig, og det kan fremkalde fornemmelsen af usikkerhed. 'Er jeg dygtig nok, når jeg kan synes noget så banalt er et problem? Hvis jeg fortæller, at dette er et problem, vil de andre så tro, at jeg ikke er kompetent til mit arbejde?' En vigtig del af supervisionsprocessen er at erfare, at det, at når man tør mærke at noget volder én problemer, så er første skridt taget mod at løse problemet. Det, der i første omgang føltes som en blottelse kan således vise sig at blive en styrke.

Et arbejdsteam, der får supervision sammen, kan gennem processen få styrket tilliden til hinanden og få opbygget et fællesskab, der er meget værd for det psykiske miljø på en arbejdsplads.

Nogle gange kan det være mest relevant at lave supervision enkeltvis. Det kunne f.eks. være med tandplejens leder, der gerne vil have løst nogle ledelsesproblemer for sig selv. Det kan være et ensomt job at være leder, og en supervisor kan her være en meget værdifuld sparringspartner. Der kan også være nogen i tandplejen, der står med nogle særlig vanskelige faglige problemer, som ikke involverer andre.

De forskellige former for supervision kan også supplere hinanden.

Hvordan bliver supervisionen vellykket?

En afgørende forudsætning for at supervisionen bliver vellykket er, at hver af parterne forstår at tage sin del af ansvaret for processen.

Stemningen i supervision må være så tryk, at den enkelte kan tale om det, der er svært, og registrere de tanker, spørgsmål og følelser der dukker op undervejs. Efter vores erfaring kommer trygheden af, at der skabes et fordomsfrit klima, hvor den enkeltes udgangspunkt respekteres og hver enkelt bliver taget alvorligt. Ansvar for dette klima påhviler supervisor.

Supervisorerne må være villige til se på nogle af problematiske sider af deres arbejde, og være åbne for at se på nye måder at håndtere disse problemer på. Ansvar her hviler hos supervisorernes.

Det, der sættes i gang gennem en supervisionsforløb er en udviklingsproces, der ofte påvirker hele kulturen på arbejdspladsen. Det er derfor nødvendigt at tandplejens ledelse er klar over, at det indebærer forandringer at sætte et supervisionsforløb i gang, og at ledelsen er åben for det, der kommer ud af det.

Forskellen mellem supervision og terapi

Et spørgsmål, som tit bliver rejst, når vi taler om supervision, er hvad forskellen mellem supervision og terapi er. I begge slags processer arbejder man nemlig med det personlige på en dybere måde, end man f.eks. gør i andre former for undervisning eller i daglig samtale. En vigtig forskel kan ses i målene for supervision og terapi:

Målet med supervision er at hjælpe personen med at fungere bedre som fagperson.

Målet med terapi er at hjælpe personen med at leve et bedre liv.

I supervision er det de faglige situationer, der er fokus på. Formålet her er at blive opmærksom på hvor og hvordan det personlige griber ind i det faglige arbejde. Når supervisor arbejder f.eks. ved at mærke de følelser, der opstår i en bestemt situation, har det relation til det faglige problem, supervisor har valgt at arbejde med.

Målet i terapi er oftest en forbedring af den enkeltes generelle livssituation. Her er det personen, der er i fokus. I terapi arbejder man tit med tidligere hændelser, for at ændre den måde, hvorpå de ting påvirker personen i hans/hendes nuværende liv. Ofte bearbejder klienten, med terapeuten's hjælp, angst, vrede, eller andre stærke følelser for at ændre den måde man har det på i sit liv. Nogle problemer egner sig ikke til at arbejde med i supervision, men kræver nærmere terapi. F.eks. når et fagligt problem har udviklet sig til en krise for personen. Supervisor må være i stand til at se, hvornår et problem ikke hører til i et supervisionsforløb.

Supervisors teoretiske og praktiske ballast mht. at arbejde med menneskelige relationer på en psykologisk og etisk forsvarlig måde, skal være det, der sikrer at man dels får den personlige støtte, der netop er beskrevet som supervisionens kerne, og dels er i stand til at undgå at overskride de til tider hårde grænser der er mellem supervision og terapi. Vore supervisorer har derfor, udover deres anden faglige baggrund (psykolog, pædagog, tandlæge...), altid en psykoterapeutisk uddannelse fra instituttet.

Frivillighed

Ifølge vores opfattelse er frivillighed en forudsætning for, at supervision kan lade sig gøre. Derfor skal det være helt frivilligt om de enkelte medarbejdere deltager i en supervisionsproces.

Det kan rejse et dilemma, som iøvrigt bliver tiltagende aktuelt i disse år, hvor mange, i forbindelse med

deres arbejde, deltager i kurser, som inddrager den enkeltes personlighed på en central måde. Dilemmaet kan f.eks. være mellem en klinikchefs overbevisning om, at supervision ville være godt for klinikkens udvikling og medarbejdernes lyst til at deltage i et sådant forløb. Der er ingen nemme løsninger på dette dilemma.

Fagpersonlig supervision i Den kommunale Tandpleje

Den kommunale Tandpleje har en kultur, der er præget af kontinuerlig faglig udvikling. Dette gælder på det tandlægefaglige område, ligesom der også er en stor opmærksomhed omkring vigtigheden af, at den enkelte bliver bedre til at bruge sin faglighed. Det gælder områder som: profylaktiske tiltag, at gennemføre behandlinger på bange patienter, at varetage det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, at varetage det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, og sidst men ikke mindst, at varetage ledelsesfunktioner på mange planer.

Indføring af supervision som et nyt tilbud blandt de eksisterende, kan bidrage til at øge tandplejens viden og færdigheder på det fagpersonlige område, som har stor indflydelse på den måde behandlerne bruger deres faglige viden på, men som ofte forbigås i arbejdet med faglig dygtiggørelse.

Iøvrigt kan brug af supervision være med til yderligere at kvalificere udbyttet af de kurser, som allerede udbydes i rigt mål landet over. Igennem supervision kan kursernes generelle viden blive gjort mere praktiske anvendelig fordi der sættes fokus på den måde, den enkelt forvalter sin viden på.