

Super hvaffor noget?

Uden en erkendelse af hvilke handlinger, der førte til succes, bliver det ikke muligt at gentage den, og vigtig viden går tabt. Løsningsfokuseret supervision fremmer ressourcer og kompetencer.

kommentar



De fleste af os kender en supernova, ved hvad det vil sige at være supersize, eller hvem supermand er. Ordet 'super' bruges ofte som et tillægsord til et navneord, der understreger ordet og giver det en ny forstærket mening. Ordet får tillagt den betydning, 'super' står for - en supernova er en særlig stjerne, supersize er en ekstraordinær størrelse og supermand - ja han har ekstraordinære evner.

Det vil derfor være nærliggende at tænke, at supervision består af ordene 'super' og 'vision' og kan forstås som en helt særlig forestilling om fremtiden. Ifølge Wikipedia betyder supervision imidlertid en "faglig lærings- og udviklingsmetode, der skal understøtte faglig udvikling og øge kvaliteten i den praktiske professionsudøvelse". Det har således at gøre med en professions - et fags udøvelse, udviklingen af faget og en kvalitativ bedre måde at udøve dets praksis på. Man kunne med det i tankerne overveje en anden og mere dækkende benævnelse, som 'faglig læring' eller 'professionsudvikling'.

Ikke alle faggrupper præsenteres under deres uddannelse for supervision-begrebet, hvilket betyder, at man som supervisor kan møde socialarbejdere med stor variation i erfaringer med supervision. Som en anden variation er det min erfaring, at der ofte i supervisionsforløb tages udgangspunkt i en arbejdsplads snarere end i en faggruppe. Det skaber supervisionsgrupper sammensat af for eksempel pædagoger, socialrådgivere, SOSU-assistent, læger, psykologer, antropologer, sociologer - kollegaer med forskellige arbejdsopgaver, og med forskellige forudsætninger for supervision.

Sproget skaber forandringer

Denne særlige supervisionskontekst stiller krav til den supervisionstilgang eller teoretiske referenceramme, som supervisionen kan finde sted i. De løsningsfokuserede tanker bygger på den socialkonstruktionistiske forestilling om, at verden er en social konstruktion, som vi gennem sproget skaber med andre. Sproget, der i kraft af sin definerende evne må betragtes som magtfuldt, er det middel, vi har til at skabe forandringer. Sproget kan forstørre eller formindske et problem eller en løsning.

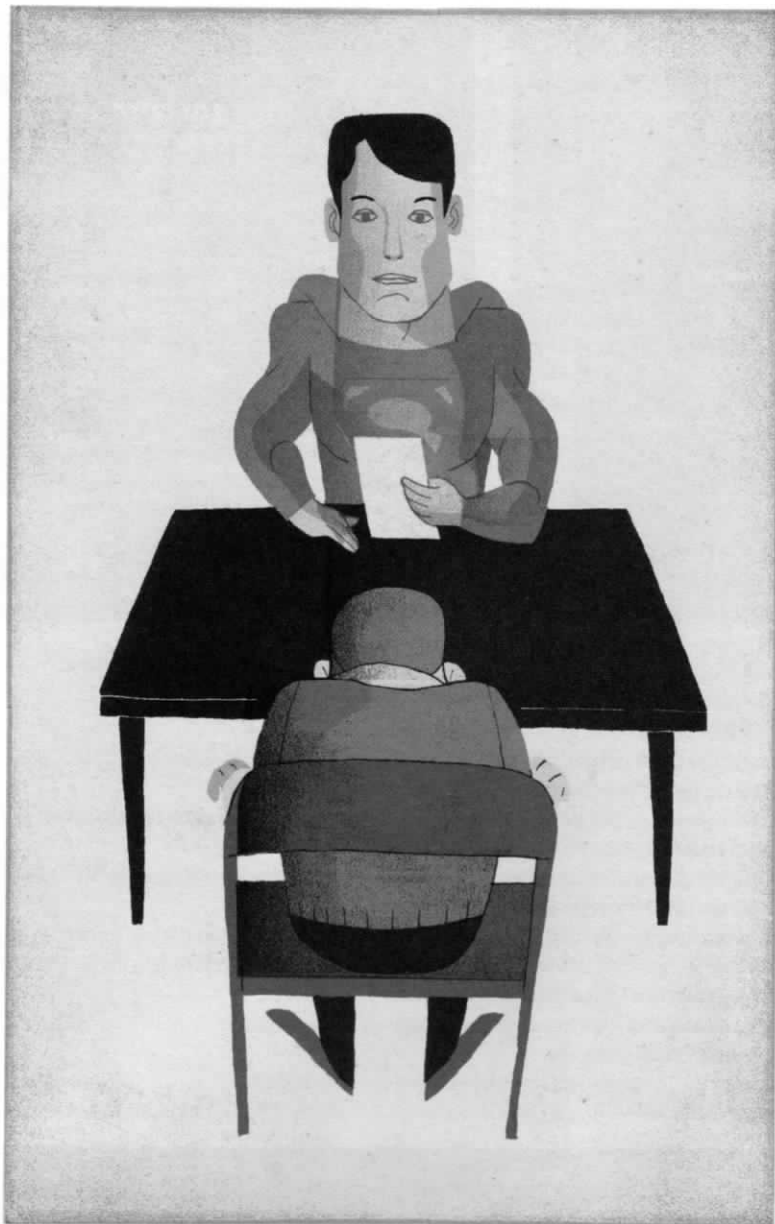
"En central filosofi er, at der ikke er en sammenhæng mellem et problem og dets løsning - forskellige mennesker løser det samme problem på forskellige måder.

Løsningsfokuseret teori fokuserer på at opbygge og konstruere løsninger frem for at orientere sig mod problemer. En central filosofi er, at der ikke er en sammenhæng mellem et problem og dets løsning - forskellige mennesker løser det samme problem på forskellige måder. På den måde bliver det meningsfuldt med grundlæggende teser som: hvis det virker, gør mere af det samme eller hvis det ikke virker, så gør noget andet.

Traditionel supervision beskæftiger sig med et problem eller en frustration, som én eller flere medarbejdere kan opleve med eksempelvis en borger, en samarbejdspartner eller en kollega. Der er ligesom 'noget der er kørt fast' og som supervisanten har 'brug for at forstå, få analyseret eller forklaret' for på den måde at kunne handle anderledes. Supervisanten kan opleve sig godt hjulpet af supervisors ekspertbistand, men supervisantens iboende ressourcer og kompetencer får næppe foldet sig ud. I stedet bliver skabt en erfaring af, at 'jeg har brug for en ekspert for at løse mine problemer og forstå min frustration'.

Vi skal bygge på ressourcerne

Løsningsfokuseret supervision vender det 180 grader på hovedet og skaber mulighed for at bruge og udvikle supervisan-



tens ressourcer. Ved at bygge på de situationer, hvor supervisanten oplever sig kompetent i sit daglige faglige arbejde, konstrueres løsninger, og supervisanten oplever sig styrket i sit arbejde. Jeg har ofte erfaret, at supervisionsgrupper næres af at tale om, det der virker - det skaber energi og dynamik, når vi deler vores succeshistorier.

I mange sammenhænge er det populært at tale om dagens succeshistorie eller ugens positive indslag. Men trods den gode intention udebli- ver virkningen ofte, eller det store udviklingspotentiale, disse historier giver mulighed for, bliver ikke udnyttet: for mange bliver det i stedet endnu en opgave at skulle fremlægge en succeshistorie. En del af forklaringen må søges i det forhold, at 'succesen' ikke tilstrækkeligt gennem sproget bliver defragmenteret og splittet i atomer, så den enkelte for alvor opdager, hvilke handlinger, der førte til succes'en. Og hvorfor ikke lære af vores succes frem for af vores fejl! Uden en erkendelse af, hvilke handlinger der førte til succes'en, bliver det ikke muligt at gentage den, og vigtig viden går tabt.

I den løsningsfokuserede supervision har jeg blandt andet succes med en highlight-runde. Kort fortalt opfordres hver enkelt medarbejder til at fortælle om en stund, hændelse, opgave, møde eller lignende, som vedkommende siden sidst har været tilfreds med og/eller er stolt over. Og ikke underligt er det ofte en krævende og udfordrende øvelse. Mange er så jantelovsprægede, at det at fortælle andre, hvad man selv synes, man er god til eller gør godt, er pinligt og svært. Så alene det at skabe et rum, hvor vi kan dele vores kompetencefulde stunder, er en barriere, der skal overvindes. Ved brug af sproget kan en sådan fortælling åbenbare sig, og den enkelte supervisant blive opmærksom på de elementer og tiltag, vedkommende har gjort, der har ført til denne succes. Og det bliver muligt at dele sin historie med kollegaer og få deres anerkendelse, uafhængigt af hvilket fag man tilhører, eller hvilke opgaver man løser på arbejdspladsen.

Vi kan ved egen kraft

Løsningsfokuseret supervision er andet og mere end blot at fortælle succeshistorier, men uanset hvilken form supervisionen tager, er modellen og tænkningen bag grundlæggende lige så simpel, som at folde succeshistorier ud. Min erfaring som løsningsfokuseret supervisor og praktiker gennem det seneste årti er dog, at selv om tænkningen, dens filosofi og metoder fremstår enkle, er den svært at praktisere.

I supervisionskonteksten skal der gøres op med årelang tradition og forståelse af supervision som et rum, hvor supervisanten bliver bragt forståelse af sit problem og får redskaber af en ekspert til at håndtere dette til et skift i retning af et fælles dialogforum, hvor der konstrueres løsninger, der får den enkelte supervisant til at opleve sig mere ressourcefuld. Og det er ikke svært at tænke, hvilken kolossal betydning det kan få for arbejdspladser rundt omkring, når medarbejderne på denne måde styrkes. Måske morgendagens supervisorer ikke har brug for at være særligt kompetente fagpersoner inden for det psykosociale felt, men erfarne kommunikatører, der er i stand til at samskabe nye veje at gå for supervisorerne, så de oplever at kunne ved egen kraft. **S**

Anne-Marie Wulf er selvstændig socialrådgiver, ejer af Solutionsby Wulf og har arbejdet løsningsfokuseret siden 2004.