

R. Brug af magt og håndtering af afmagt

Henrik Brogaard, cand. psyk., selvstændig konsulent og indehaver, U9vers

Læring



Seminaret, der var en opfølgning på Henrik Brogaards hovedoplæg, handler om supervision. Henrik Brogaard starter seminaret med at fortælle, hvordan

supervision kan bruges til at reflektere over den daglige magt, vi som personale besidder/udøver og ligeledes, hvordan de uundgåelige afmagtsfølelser, vi står overfor i arbejdet som personale og demenskoordinator, kan håndteres.

Supervision versus coaching

I daglig tale bruges supervision og coaching lidt i flæng, og begge fremgangsmåder sigter mod at finde skjulte ressourcer og potentialer. Supervision og coaching er ikke rådgivning (svar på spørgsmål), men metoder til at stille spørgsmål, der opfordrer til refleksion og selv-refleksion. Der er dog den forskel, at supervision typisk vil være mere reflekterende og coaching mere løsningsorienteret. Henrik Brogaard introducerer begrebet aporetisk dialog - aporia betyder vildrede. Den enkelte kommer i en konstruktiv vildrede og ser, hvor komplekst alting er og bliver derfra klogere på, hvad der foregår.

Rammerne er vigtige

Det kan lyde banalt, men det er vigtigt, at supervision har et godt "set-up". Et tilpas rum, hvor døren kan lukkes, så forstyrrelser ikke påvirker. Et bord, hvor alle kan se hinanden i øjnene og kaffe, the, vand mv. Det er væsentligt at etablere et refleksivt rum med en tillidsfuld stemning til arbejdet med at udforske, hvad der foregår i den andens hoved. At udforske er for nogle lidt utrygt, derfor er omgivelser og stemning så vigtige. Sørg for en god tidsramme (ca. 1½-2 timer), så sessionen ikke skal haste igennem.

Selve supervisionen foregår efter klare og for alle kendte regler og pligter, så den enkelte fra start kan føle sig tryk. Reglerne er f.eks.: Tavshedspligt, at tale ordentligt og at have respekt for hinandens synsvinkler. Det er lige så vigtigt at lytte til de andres oplevelser, som at fortælle sin egen. Gruppen skal arbejde ud fra empatisk forståelse, og det kræver, at den enkelte er mindst ligeså nysgerrig på, hvad der sker i eget hoved som i den andens.

Fokus er på arbejdsmæssige problemstillinger, men der er jo sjældent vandtætte skotter imellem os som person på arbejde og os som privat person. Derfor kan private tanker, forhold og associationer også inddrages. Men kun hvis den enkelte vil! Hver enkelt har ret og pligt til at passe på sig selv og vælge mellem, hvad man fortæller og ikke fortæller.

Selve skridtene i supervisionen forklarer Henrik Brogaard på følgende måde:

Fokusområde



- Hvad skal vi tale om?
- hvad er problemstillingen / udfordringen ?
- oplevelse der har gjort særligt indtryk, etisk dilemma, udfordringer med borger, pårørende ect.

Hvordan ser problemstillingen ud ?



- så vi kommer på samme side af problemet/udfordringen
- hvad er der sket indtil nu ?
- hvem , hvad , hvornår ect.

Dialog / gå på opdagelse



- sammen begynder man at rette fokus på interpersonale dynamikker, medarbejderens egne tanker og følelser, borgeren og den pårørendes tanker, hvad gør det ved dig, os dem ?
- Man går efter en dybere og brede og mere nuanceret forståelse af problemstillingen

Hvad skal næste skridt være ?



- kreative nye ideer, nye handlemuligheder, ny forståelse der kan gøre det lettere at være i.

(figur udfærdiget af artikelforfatter)

Mål med og udbytte af supervisionen er bl.a.:

- at vi som medarbejdere får støttende og restituerende interventioner ifm. de potentielt belastende psykologiske aspekter i arbejdet med emotionelt krævende og adfærdsmæssigt udfordrende borger,
- at vi kontinuerligt forebygger følelser af magtesløshed, der kan føre til emotionelle udmattelsestilstande ("udbrændthed"),
- at vi vedligeholder og udbygger faglig fokus, stolthed og engagement,
- at der kontinuerligt holdes fokus på at vedligeholde og udbygge positive, konstruktive og tillidsfulde samarbejdsrelationer.

Flere deltager havde været er ved egyndelse i tvivl om, hvordan supervision og brug af magt hang sammen, men seminaret giver et godt indspark til håndtering af afmagt.