

# Jeg har jo altid vidst, at jeg skulle

## – Om meningen med supervision

Af Ingrid Hviid, Konsulent i Vidensteamets Rejsehold, psykolog og speciallist i arbejds- og organisationspsykologi.

**Ingrid Hviid fortæller her, hvorfor supervision er så vigtig, når man i sit arbejde udsættes for krænkende oplevelser.**

Kirsten er pædagog på et værksted for udviklingshæmmede. Hun arbejder i en lille gruppe med unge mennesker, som sammen med deres udviklingshæmning har psykiatriske vanskeligheder og ofte er udadrettede i deres adfærd. Connie hedder en af dem. Hun er en ung dame med et voldsomt sprog, og de fleste dage står det om hende med eder og forbandelser. Hun har svært ved at styre sig, og det går ud over både de andre brugere og personalet.

Kirsten må især lægge ører til mange kommentarer om sit udseende og om sin kæreste, som Connie har set, når han henter Kirsten efter arbejde. Kirsten har dagen før haft en ret hyggelig tur med Connie og møder glad ind til dagens arbejde. Blot for igen at blive mødt med ord som »møgkælling« og »fucking pædagoglugder - som nok har ligget og bollet med kæresten hele natten«.

Gennem en halv time hører hun på Connie uden at reagere. Men pludselig bliver det for meget. Kirsten bliver helt rød i hovedet, tager hårdt fat i Connie, trænger hende op mod væggen og skrider ind i hovedet på hende, at »nu kan det fand'eme være nok«. Bagefter styrter Kirsten ud på toilettet og græder.

### **Mere end et godt hjerte**

Historien om Kirsten er et eksempel på de små vedvarende stik i dagligdagen, som mange pædagoger oplever. Andre krænkelser er større og mere tydelige, som f.eks. de fysiske. De fysiske krænkelser er på den ene side voldsommere, men de er også mere konkrete og på nogle måder nemmere at forholde sig til.

Det kræver mere end et godt hjerte at forblive en professionel person med en meningsfuld relation til brugeren og samtidig skabe styring i den personlige påvirkning, som sådanne oplevelser giver. Man skal på den ene side kunne bruge sig selv som person, med den vifte af følelsesmæssige kvaliteter man besidder. På den anden side skal man have så meget distance til sig selv, at man kan bevare en professionel afstand til det, der er på færde i relationen.

### **Forvalt dit hjælper-gen**

Når vi vælger vores job, så tiltrækkes vi naturligt at noget, som vinder genklang i vores personlighed. Det er ikke sikkert, at det er særlig bevidst, men noget gør, at vi drages af en bestemt måde

at bruge os selv på. Alle vi, der er havnet i den sociale branche, har nok en snert af noget hjælpertrang i os. Vi tiltrækkes af det med at kunne drage omsorg for andre. Og når det går godt, bekræftes vi i vores selvforståelse som mennesker, der har en meningsfuld funktion. Vi bliver glade og synes, at vi gør en forskel.

Men når scenen skifter, så kan det blive svært at se meningen med galskaben. Og det gør den uvægerligt, når man har med psykisk og socialt svage mennesker at gøre. Det bliver sværere at se sig selv i øjnene og få selvforståelsen til at passe, når den indsats, man yder, lidt for ofte mødes med tavshed, ignorering, verbale eller fysiske krænkelser.



# arbejde med mennesker

Det at forvalte sit hjælper-gen er bare en af de udfordringer man står over for. Krænkelser er i sig selv fysisk og psykisk belastende, og for mange retter de endvidere et selvkritisk fokus på både fagligt og personligt selv-værd.

## Når sansningen sløves

Jo længere tid, man går i et miljø med krænkelser, jo større er risikoen for, at man sløves i sin sansning. Man kan i næsten bogstavelig forstand blive døv og blind for det, der foregår. Det er en udvikling, der kan ske individuelt eller gruppevist.

Der er flere grunde til, at man kan miste fornemmelsen af de påvirkninger, som man går i. En af dem er, at man som person ubevidst distancerer sig fra de krænkelser, der finder sted. Fordi det simpelthen er for smertefuldt at se dem i øjnene. Når man ved, at man også næste dag skal møde ind og være i miljøet, kan det være en overlevelsesstrategi at lægge afstand til det.

En anden grund er den ændring i den kollektive norm, der ofte finder sted. Man lever sig ind i en subkultur, hvor handlinger, der på ingen måde ville tolereres i andre sammenhænge, bliver le-gale. »Sådan er det jo« tænker og siger man. Det

gælder både i forhold til det sprog, der tales og de små dask, nap eller riv.

## Risikoen for udbrændthed

Konsekvenserne af denne blindhed og døvhed er forskellige, men nogle af de typiske er, at man bliver lidt for distancerende og udvikler en småkynisk holdning til brugerne. Man bliver måske - som Kirsten i eksemplet - næsten lige så hård i munden som brugerne.

Det kan også være, at man bare bliver ked af det, føler sig energiforladt og har svært ved at blive ved med at finde det engagement, som man engang var fyldt af. Andre virkninger er, at man gradvist oplever sig selv som mere og mere usikker og utilstrækkelig. At man mister troen på sit eget værd i jobbet. Krænkelser er i mange tilfælde en del af baggrunden for en sådan udvikling af udbrændthed.

## Nogleordet er personlig refleksion

Når man arbejder i feltet med socialt/behandlingsmæssigt arbejde med krævende relationer, er der i høj grad brug for at kunne holde balancen i forhold til engagement og involvering. Man skal kunne balancere mellem de personlige ressourcer og de udfordringer som

arbejdet giver, hvis man skal kunne holde til arbejdet et helt liv igennem.

Den bedste garanti for at kunne holde denne balance er *personlig refleksion*. Kun ved at bevare evnen til at betragte sig selv - sin adfærd, sine følelser og tanker - er det muligt at være bevidst om, hvad der foregår, og hvilke mekanismer og følelsesmæssige reaktioner der er i spil i den aktuelle kontekst. Og på den baggrund at forholde sig til dem.

At opnå den bevidsthed er det første skridt til at imødegå negative langtidsvirkninger af arbejdet. En af metoderne til at opnå den personlige refleksion er supervision.

## Hvorfor supervision?

Når man får supervision afsættes der tid, rum og ekstern støtte til at se og forstå noget af det, som dagligdagens strøm af påvirkninger udgør.

Netop fordi man i socialt arbejde bruger sig selv som redskab i arbejdet, kan det være svært selv at mærke, hvad der sker. Mærke, at man måske er på vej ind i en involvering, som er for stor. Mærke, at man faktisk blev rørt på sin stolthed. Mærke, at den opgave, som man skal løse, rykker i egne personlige erfaringer, så det hele blan-

der sig og bliver noget rod. Mærke, hvor ondt det kan gøre at erkende utilstrækkelighed.

Supervision er også en god ramme for en kollegial læring og kan som sådan være med til at danne basis for det samarbejde, som pædagogisk og behandlingsmæssigt arbejde nødvendigvis skal være funderet i. Den bør være en naturlig del af hverdagen, fordi den udgør et forum, hvor nysgerrighed, fælles udforskning og nye erkendelser kan være med til at give ikke alene forståelse men også håb og glæde ved arbejdet. Supervision er nødvendig støtte for at bevare og vedligeholde medarbejdernes arbejds-evne og arbejdsglæde.

Det er min erfaring gennem 25 år som psykolog, at supervision giver gode muligheder for at skaffe sig afstand til det, der sker i jobbet, og opnå en større klarhed i forhold til de relationer, som man indgår i som socialarbejder. På den måde sikrer man sin professionalisme uden at menneskeligheden går tabt.

*Ingrid Hviid afholder to kurser gennem Vidensteamet i foråret 2006. Se [www.vidensteam.dk](http://www.vidensteam.dk)*